

Министерство просвещения Российской Федерации
ФГБОУ ВО «Уральский государственный педагогический университет»
Институт педагогики и психологии детства
Кафедра педагогики и психологии детства

**МЕТОДИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ РАЗВИТИЯ МОТИВАЦИИ
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ПЕДАГОГОВ
ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ**

Выпускная квалификационная работа
(магистерская диссертация)

Квалификационная работа
допущена к защите:
Зав. кафедрой Е.В. Коротаева

Исполнитель:
Чайникова Марина Геннадьевна,
обучающийся МДО-1801 группы

дата

подпись

подпись

Научный руководитель:
Церегородцева Елена Анатольевна,
канд. пед. наук, доцент

подпись

Екатеринбург 2020

СОДЕРЖАНИЕ

| | |
|---|----|
| ВВЕДЕНИЕ..... | 3 |
| ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ МОТИВАЦИИ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ПЕДАГОГОВ ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ | 8 |
| 1.1. Теоретические подходы к развитию профессиональных компетенций педагогов дошкольного образовательного учреждения..... | 8 |
| 1.2. Формирование методических условий в процессе развития профессиональных компетенций педагогов | 15 |
| 1.3. Мотивация развития профессиональных компетенций педагогов дошкольного образовательного учреждения..... | 21 |
| ГЛАВА 2. ОПЫТНО-ПОИСКОВАЯ РАБОТА ПО РАЗВИТИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ПЕДАГОГОВ ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ..... | 37 |
| 2.1. Общая характеристика организации и её специфика | 37 |
| 2.2. Содержание опытно-поисковой работы по мотивации развития профессиональных компетенций педагогов дошкольных образовательной организации | 47 |
| 2.3. Сравнительный анализ результатов исследования..... | 66 |
| ЗАКЛЮЧЕНИЕ..... | 71 |
| СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ..... | 74 |
| ПРИЛОЖЕНИЯ..... | 80 |

ВВЕДЕНИЕ

Развитие системы дошкольного образования предполагает модернизацию системы методической работы в дошкольном образовательном учреждении (далее ДООУ) в соответствии с приоритетами Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования (далее ФГОС ДО). Выделение среди этих приоритетов категорий развития ребенка предполагает сосредоточение методических усилий на активизацию развивающего потенциала образовательной среды детского сада, на создании вариативных моделей деятельности педагогического коллектива, отвечающих всему разнообразию образовательных потребностей разных категорий детей в возрасте от одного года до семи. Как подчеркивал известный психолог С.Л. Рубинштейн, ребенок развивается, воспитываясь и обучаясь, воспитание, обучение и развитие – три стороны одного процесса [7, с. 3].

Происходящее в дошкольном образовании изменчиво, с одной стороны, оно предполагает работу ДООУ в инновационном режиме, с другой стороны, требует стабильных качественных результатов деятельности на основе опыта с учетом специфики детских садов их традиций и приоритетов и в соответствии с образовательной и социальной ситуацией.

Основная фигура всех изменений - педагог ДООУ, играющий роль своеобразного посредника между ребенком и окружающим образовательным пространством. В современных условиях развития дошкольного образования педагог выполняет различные функции: создает развивающую образовательную среду; выступает партнером ребенка в освоении окружающей среды; оценивает эффективность влияния окружающей среды на развитие детей.

Методическая поддержка педагога в настоящий момент является важнейшим условием профессионального развития педагога. Методическая работа старшего воспитателя приобретает новые основания, связанные с созданием оптимальных условий для развития педагогических компетенций.

Государственная программа Российской Федерации "Развитие образования" на 2018 - 2025 годы ставит задачу: «...внедрение новой системы моральных и материальных стимулов поддержки педагогических работников, которая позволит им непрерывно повышать свои профессиональные компетенции и мастерство...» [36]. Из года в год педагогическое сообщество слышит о непрерывном профессиональном развитии.

А хотят ли сами педагоги непрерывно развиваться и повышать свои педагогические компетенции? Что именно хотят педагоги от своей работы: уважения со стороны детей и родителей, признания со стороны руководства, хорошую зарплату или карьерный рост?

Проблема развития профессиональных компетенций педагогических кадров ДООУ имеет огромное значение. Подготовка высококвалифицированных кадров, обеспечивающих образование на всех его уровнях, в том числе дошкольном, всегда является проблемой не только в России, но и в мире.

В психолого-педагогической литературе значительное число исследований, направленных на изучение деятельности дошкольных образовательных учреждений. Э.Ф. Зеер, Н.В. Кузьмина, Л.М. Митина, Э.Э. Симанук и другие придают большое значение разработке проблем повышения квалификации педагогов в процессе профессиональной деятельности.

А.А. Вербицкий, Б.С. Гершунский, М.П. Сибирская и др. посвятили свои работы решению проблемы повышения квалификации с точки зрения технологической организации профессионального обучения.

Предметом изучения особенности развития профессиональной компетентности в процессе повышения квалификации педагогов стали у И.В. Гришина, М.Г. Ермолаева, Э.М. Никитин, М.М. Поташник, Е.П. Тонконогая, П.И. Третьяков и другие.

При определении сущности, структуры и перечня профессионально-педагогических компетенций педагогов учитывались научные разработки Э.Ф. Зеера, И.А. Зимняя, И.А. Колесникова, Л.П. Панина, Г.К. Селевко, В.А. Сластенин, А.В. Хуторский и др.

Регулярные изменения в системе образования означают, что разработка и пересмотр системы мотивации профессиональных компетенций дошкольных педагогов становится все-таки непрерывным процессом. Это дает возможность говорить о противоречиях:

- между актуализированными требованиями к педагогам дошкольных образовательных учреждений и отсутствием эффективной системы мотивации, которая позволит повысить общую результативность и качество деятельности педагогов
- между идеей повышения качества образовательной деятельности, обеспечения роста творческой инициативы педагогов и отсутствием путей создания и внедрения эффективной системы мотивации в практику управления дошкольным образовательным учреждением;
- между потребностью руководителем учреждения по повышению эффективности образовательных услуг, предоставляемых организацией, за счет комплексного развития и отсутствием у руководителя программы менеджмента для внедрения новых направлений системы мотивации в организации.

Необходимость разрешения указанных противоречий определяет актуальность данного исследования, а также определяет основную проблему: отсутствие эффективной системы мотивации, способствующей развитию профессиональных компетенций педагогов дошкольного

образования, не позволит реализовать приоритетные направления развития дошкольной образовательной организации.

Разрешение данных противоречий позволяет обосновать психолого-педагогическую проблему, какими должны быть методические условия для развития мотиваций профессиональных компетенций педагогов дошкольных организаций в процессе их трудовой деятельности?

Данное обстоятельство определило тему нашего исследования: «Методические условия развития мотивации профессиональных компетенций педагогов дошкольного образовательного учреждения».

Цель исследования - определить методические условия развития мотивации повышения профессиональной компетенции педагогов дошкольного образовательного учреждения.

Объект исследования: процесс формирования профессиональной компетенции педагога дошкольного образовательного учреждения

Предмет исследования - методические условия развития мотивации повышения профессиональной компетенции педагога дошкольного учреждения.

Гипотеза исследования – повышение профессиональной компетенции педагога дошкольного учреждения будет эффективным, если будут реализованы следующие методические условия:

- определена важность каждого педагогического работника ДОО;
- организованы эффективные методические условия, совершенствующие систему мотивации профессиональной компетенции педагогов;
- реализация плана мероприятий по повышению профессиональной компетенции педагогов дошкольного учреждения с учетом профессиональных затруднений и опыта педагогической деятельности.

В соответствии с целью, объектом, предметом и гипотезой исследования определены следующие задачи:

1. Раскрыть сущность и понятие профессиональной компетенции и развития мотивации труда педагога дошкольного образования
2. Подобрать и апробировать комплекс диагностических методик исследования, для выявления уровня компетенции и факторов мотивации педагогов к саморазвитию.
3. Организовать методические условия для развития мотивации профессиональной компетенции педагогов ДООУ.

Теоретико-методологические основы данной работы опираются на исследования К.Ю. Белой, Л.М. Волобуевой, Е.В. Коротаевой, П.Н. Лосева, Л.Н. Атнаховой, С. Адамса, Ф. Герцберга, Р. Дафта, А. Реана и др.

Среди исследований эффективности мотивации персонала необходимо отметить работы следующих отечественных ученых: В.А. Дятлов, М.Б. Курбатова, М.И. Магура, В.В. Травин, С.А. Шапиро и др.

База исследования: МАДОУ «Детский сад комбинированного вида № 9 «Улыбка» г. Реж.

Апробация и внедрение основных идей и результатов исследования осуществлялись через публикации в Международном сетевом издании «Солнечный свет» (Традиции и инновации в развитии профессиональных компетенций педагогов дошкольного образования); во Всероссийском журнале «Дошкольник.РФ» № 42 (163) (Развитие мотивации профессиональных компетенций педагогов дошкольного образования); на IV Международной конференции «Традиции и инновации в педагогическом образовании». На базе МАДОУ «Детский сад № 9» осуществлялись согласно теме исследования семинары-практикумы, консультации, Педагогические советы.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ МОТИВАЦИИ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ПЕДАГОГОВ ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

1.1. Теоретические подходы к развитию профессиональных компетенций педагогов дошкольного образовательного учреждения

В Приказе Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог» определены характеристики деятельности успешного профессионала, а именно готовность к переменам, мобильность, способность к нестандартным трудовым действиям, ответственность и самостоятельность в принятии решений.

В то же время в современной практике ДООУ становятся распространенными такие проблемы, как: снижение мотивации профессиональной деятельности педагогов в целом и профессиональных достижений в частности; деформация соотношения личных и социальных потребностей работника, реализуемых в сфере профессиональной деятельности; повышенная конфликтность в организации; низкий уровень социальной, профессиональной и личностной адаптированности персонала; низкая стрессоустойчивость работников; высокий уровень тревожности и пессимистический социально-психологический климат в образовательной организации.

Как показало исследование Л.А. Петренко, наряду с позитивными, у современных педагогов проявляются негативные тенденции в состоянии профессионализма, что определяет их неготовность к профессиональной деятельности в условиях развития образования. Широкое распространение в педагогической среде получил синдром профессионального выгорания. У многих педагогов проявляется нежелание включаться в инновационные процессы.

Сегодня необходимо соотнести задачи развития образования с представлением о личностных качествах педагога, изменив традиционный взгляд. Только при этом условии будут развиваться и реализовываться на практике профессиональные компетенции педагога XXI века [6, с. 3].

Профессиональное развитие педагогического коллектива образовательного учреждения неотделимо от личностного: в основе обоих лежит принцип саморазвития. Данный принцип определяет способность личности превратить собственную жизнедеятельность в объект практического преобразования, ведущего к высшей сфере жизнедеятельности - творческой самореализации.

В свете этих тенденций проблема формирования профессиональной компетенции педагогических кадров дошкольных образовательных учреждений приобрела особую важность и рассматривается как непрерывный процесс целостного изучения профессионально-педагогических знаний в области профессионального дошкольного образования.

Анализ отечественной и зарубежной психолого-педагогической литературы и результатов практики говорит о том, что проблема профессионального развития педагогов дошкольных образовательных учреждений является актуальной и в образовательном пространстве не полностью не изучена.

Профессиональная компетенция определяется в основном уровнем собственного профессионального образования, опытом и индивидуальными способностями руководителей, методистов, педагогов, их стремлением к самообразованию, творческим отношением к профессиональной деятельности и включает в себя сочетание личностно-профессиональных значимых качеств, позволяющих им наилучшим образом осуществлять управленческую и педагогическую деятельность при достижении оптимальных результатов.

В то же время специальные исследования показывают, что, несмотря на очевидные успехи российской науки, нынешний уровень профессиональной культуры педагогов дошкольных образовательных учреждений продолжает оставаться низким.

Новое видение профессионального развития педагогов дошкольных образовательных учреждений требует изменения педагогической парадигмы, в корне пересмотра всей методологической и концептуальной основы традиционной педагогики.

Развитие и подготовка педагогов в дошкольных образовательных учреждениях - это процесс, который разворачивается во времени, приводя к качественным личным и профессиональным изменениям для каждого педагога ДООУ. Этот процесс характеризуется как фундаментальными преобразованиями в целом, так и проявлением новых свойств и характеристик развития. Но первое изменение в процессе обучения должно заключаться в проявлении у педагогов дошкольных образовательных учреждений потребности в саморазвитии и их готовности к непрерывному профессиональному изменению [15, с. 12].

Поскольку дошкольное образование является первым и полноценным этапом отечественного образования, повышение эффективности системы развития профессиональной компетенций педагогов ДООУ становится социально значимой проблемой педагогической науки. В свою очередь инновационные процессы, происходящие в этой системе, служат механизмом выработки новых целей, содержания, форм и технологий развития профессиональных компетенций педагогов ДООУ. Данная проблема в современных условиях требует нестандартных решений, которые могли бы в полной мере учитывать специфику учебно-воспитательной среды дошкольного учреждения, потребности и запросы общества и родителей. Традиционный механизм развития профессиональных компетенций, не учитывающий

современных потребностей, продолжает оставаться препятствием для реализации новых подходов [3, с. 61-62].

На эффективность профессиональной деятельности педагогов ДОУ влияют многие факторы. Особое место среди них отводится профессиональной компетенции. Динамичность современного развития общества влияет на то, что профессиональная деятельность любого человека не может быть предопределена на весь период его профессиональной карьеры и поэтому предусматривает необходимость постоянного образования, процесса непрерывного повышения собственной профессиональной компетенции.

Педагогика на современном этапе предъявляет достаточно высокие требования к профессиональным качествам воспитателя дошкольной организации. Актуальной задачей современной модели образования, заявленной в Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года, является создание современной системы непрерывного образования, системы подготовки и переподготовки профессиональных кадров, развития профессиональной компетенции педагогов. Национальная образовательная инициатива «Наша новая школа» предусматривает развитие профессиональной компетенции как одного из важных видов профессиональной подготовки педагогов и нацеливает на персонификацию и индивидуализацию формирования профессиональной компетентности в зависимости от образовательных потребностей педагогов.

Для выявления содержания и сущности понятия «профессиональная компетенция» проведем анализ литературы.

“Компетенция” - это понятие, пришедшее в Россию из англосаксонской традиции образования. Различное понимание и различные интерпретации этого понятия часто служат основанием для недоверчивого отношения к нему. Существуют проблемы в определении самого понятия: неоднозначное понимание сущности компетенций как

феномена новой образовательной культуры; слишком широкая или, наоборот, "суженная" их трактовка; сведение понятия к этимологическим истокам или к устоявшейся семантике слов "компетенция" и "компетентность"; в отечественной педагогике отрицается целесообразность использования понятия "компетенция" для описания результатов образовательного процесса [42, с. 326].

Под компетенцией понимается "объем полномочий, прав и обязанностей конкретного государственного органа, а также круг вопросов, в которых должностное лицо обладает знаниями, опытом" [18, с. 131].

В психолого-педагогической литературе и стандартах профессионального образования сегодня встречаются разные определения понятий «профессиональная компетенция» и «профессиональная компетентность», которые чаще всего соотносятся как общие и частные.

Профессиональная компетентность - это умение успешно действовать на основе навыков, знаний и практического опыта в решении профессиональных задач.

По мнению Э.Ф. Зеера, профессиональные компетенции ориентированы на выполнение определенных видов деятельности, которые определяют ее продуктивность и качество, они «встроены» в контекст образовательной и профессиональной деятельности.

Е.И. Исаев определяет профессиональную компетенцию как заранее заданную социальную потребность (норму) образовательной подготовки, выраженную совокупностью взаимосвязанных смысловых ориентаций, знаний, умений и опыта личности по отношению к определенному кругу объектов действительности, необходимых для профессиональной подготовки.

В.Д. Шадриков считает, что профессиональные компетенции состоят из общепрофессиональных (инвариантных к профессиональной деятельности) и специальных (знание алгоритмов конкретной

деятельности, связанной с моделированием, проектированием, исследованием предмета деятельности).

И.А. Зимняя считает, что профессиональные компетенции могут быть определены только применительно к конкретной образовательной системе, в которой педагог работает или будет работать.

На взгляд ученого О.Е. Ломакина «компетенция» является понятием производным от «компетентности» и обозначает сферу приложения умений, знаний и навыков человека.

В едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, который утвержден приказом Минздравсоцразвития от 26 августа 2010 года № 761, в разделе «Квалификационные характеристики должностей работников образования» дается следующее определение понятию «профессиональная компетентность»: качество действий работника, которые обеспечивают эффективное решение типичных профессиональных задач и профессионально-педагогических проблем, которые возникают в ситуациях педагогической деятельности, с использованием имеющейся квалификации, жизненного опыта, общепризнанных ценностей. Владение современными образовательными технологиями, владение технологиями педагогической диагностики (индивидуальных и групповых интервью, опросов), психолого-педагогической коррекции, снятия стрессов и т.п., педагогическими средствами, методическими приемами и их постоянное совершенствование; использование новой литературы, методических идей и других источников информации в области компетенции и методик обучения для построения современных занятий с воспитанниками, осуществление оценочно-ценностной рефлексии [37].

Компетенция – это способность конкретного специалиста решать поставленные перед ним профессиональные задачи. Также под этим термином понимают требования, предъявляемые к сотрудникам в сфере их деятельности, а также личностные и профессиональные их качества.

К компетенции воспитателя ДОУ по ФГОС предъявляются новые требования. Педагоги должны не только хорошо знать направление собственной деятельности, но и иметь мотивации к самосовершенствованию и успешному профессиональному росту.

Для того, чтобы педагоги могли развивать и поддерживать профессиональную компетенцию на высоте, воспитателю приходится постоянно совершенствовать свое мастерство. Повышение компетенции воспитателя достигается следующими способами:

- 1) Самообразование;
- 2) Курсы повышения квалификации;
- 3) Экспериментально-исследовательская деятельность;
- 4) Освоение свежих педагогических разработок;
- 5) Инновационная образовательная и воспитательная деятельность;
- 6) Обобщение собственных педагогических достижений и работ коллег по профессии;
- 7) Умение получать полезную информацию из различных источников;
- 8) Активное участие в методической работе, принятие участия в конкурсах, мастер-классах, иных состязаниях.

В основополагающих источниках особое внимание уделяется самообразованию педагогического состава. В наши дни это самое главное и основное направление, способствующее росту педагогических компетенций воспитателя.

Именно это является способом успешного прогрессирования педагога, а также развитием профессиональных компетенций воспитателя ДОУ.

Основой для самообразования является печатная информация: книги, журналы и брошюры. Они содержат огромное количество полезной информации. Альтернативой может стать интернет, который имеет

большое количество сайтов, содержащих самые свежие данные по интересующим педагога вопросам.

Кроме того, контакты с коллегами, следование их передовому опыту, мастер-классы, работа со старшим воспитателем и методистом детского сада являются неотъемлемым способом расширения и повышения компетенций. Но самый важный нюанс в профессиональном прогрессе любого педагога – это его личное желание развиваться в своей сфере деятельности. Без этого никакие документы и требования к уровню компетенций педагога не помогут.

С.П. Сорокоумов в статье «Определения «Профессиональная компетенция» и «Профессиональная компетентность»» назвал следующие проблемы формирования профессиональных компетенций:

1) в психолого-педагогическом сообществе нет единого мнения по вопросу о сущности и соотношении понятий «компетенция» и «компетентность»;

2) не уточнены критерии оценки профессиональных компетенций;

3) всё многообразие новых интегративных единиц профессионального образования должно представлять собой чётко организованную иерархию понятий, составляющих систему формирования профессиональных компетенций;

4) профессиональная компетенция требует описания механизма подготовки будущего специалиста;

5) формирование профессиональной компетенции должно опираться на интегрированное сочетание знаний, способностей и установок, позволяющее человеку выполнять профессиональные обязанности [42, с. 327-328].

1.2. Формирование методических условий в процессе развития профессиональных компетенций педагогов

Методическая работа не является услугой по исправлению ошибок в деятельности педагогов, хотя в ходе ее приходится решать эти проблемы. Главное - это оказание реальной, эффективной, своевременной помощи педагогу, а также содействие в проектировании реализации его профессионального развития.

Рассмотрим, как ученые характеризуют понятие "методическая работа".

М.М. Поташник считал, что "методическая работа в образовательных учреждениях РФ является составной частью системы непрерывного образования".

По мнению П.И. Третьякова, "методическая работа – это длительный и сложный процесс, который зависит от намеченных коллективом целей, задач, направленных на обеспечение каждому педагогу возможности самореализации".

К.Ю. Белая считает методическую работу деятельностью по созданию образовательной среды в учреждении, где творческий потенциал педагога и педагогического коллектива был бы полностью реализован.

Т.И. Шамова рассматривает работу с педагогическими кадрами как сложную динамичную и целостную систему, имеющую свои цели и задачи, содержание, структуру, формы и методы организации.

Цель методической работы в направлении развития профессиональных компетенций предполагает создание оптимальных условий для непрерывного повышения уровня профессиональных компетенций и развития личностных качеств педагогов через создание такой образовательной среды, в которой творческий потенциал каждого педагога и всего педагогического коллектива в целом будет реализован в полной мере [7, с. 59].

Система методической работы проектируется и реализуется в трех взаимосвязанных плоскостях: по отношению к конкретному педагогу, по отношению к коллективу в целом, по отношению к системе образовательной деятельности в конкретной дошкольной организации.

По отношению к конкретному педагогу главной задачей является формирование индивидуальной, авторской, высокоэффективной системы педагогической деятельности. Методическая работа направлена на обогащение профессиональных знаний педагогов, развитие у них мотивов профессиональной деятельности, освоение инновационных технологий.

По отношению к педагогическому коллективу методическая работа направлена на выработку традиций коллектива, организацию диагностики и самодиагностики, контроль и анализ образовательного процесса, на выявление, обобщение и распространение передового педагогического опыта, приобщение к инновационной деятельности.

По отношению к системе образовательной деятельности в конкретной дошкольной организации методическая работа направлена на творческое осмысление нормативно-правовых документов, внедрение достижений науки и передовой практики, выстраивание системы работы по повышению квалификации педагогов через самообразование и разные формы методической работы.

В дошкольной образовательной организации методическую работу осуществляет старший воспитатель (заместитель заведующего по воспитательной и методической работе). Это специалист, готовый работать в инновационном режиме и умеющий организовать экспериментальную работу в образовательной организации, владеющий новыми информационными технологиями, эксперт-аналитик, отвечающий за организацию и контроль педагогического процесса, координацию деятельности всех специалистов дошкольной организации.

В настоящее время к старшим воспитателям предъявляются особенно высокие требования. Это касается не только уровня их

профессиональной компетенции, но и личностных качеств. От того, насколько старший воспитатель профессионально компетентен в педагогике, психологии, методиках работы с детьми дошкольного возраста, будет зависеть качество работы всего коллектива.

Старший воспитатель решает следующие задачи:

- изучает личностные качества и профессиональные компетенции педагогов;
- вместе с педагогом проектирует его индивидуальную траекторию профессионального развития;
- организует повышение квалификации педагогов;
- выявляет, изучает, содействует в обобщении и распространении инновационного педагогического опыта педагогов ДОО.

Методическая работа направлена:

- на формирование и проявление у педагогов устойчивой мотивации к активному участию в процессе профессионального общения;
- развитие профессиональной толерантности (педагогически просвещенной, культурной терпимости и уважения к ребенку и коллеге);
- развитие профессиональных компетенций педагогов, инновационного стиля мышления и деятельности.

Согласно ФГОС ДО, компетенции педагогов аккумулируются вокруг следующих позиций:

- проведение педагогической диагностики;
- поддержка индивидуальности и инициативы детей;
- установление правил взаимодействия в разных образовательных ситуациях;
- выстраивание вариативного развивающего образования;
- взаимодействие с родителями на основе сотрудничества.

Опыт показывает, что большинству педагогов, особенно начинающих, всегда необходима помощь – со стороны более опытных коллег, руководителей, старших воспитателей ДОО, со стороны

профессионального методического сообщества. В настоящее время эта потребность многократно усилилась в связи с переходом на вариативную систему образования. Педагогам стали необходимы специальная дополнительная подготовка и постоянная методическая поддержка, чтобы грамотно планировать, организовывать и анализировать образовательную работу с детьми раннего и дошкольного возраста в соответствии с ФГОС ДО, учитывая многообразие их интересов и возможностей.

Работа по профессиональному развитию педагогов строится на диагностической основе, предполагая систематический мониторинг уровня профессиональных компетенций и личностных качеств. Проект профессионального стандарта ориентирует педагога не только на освоение профессиональных знаний и умений, но и на саморазвитие таких личностных качеств, как готовность к переменам, мобильность, способность к нестандартным трудовым действиям, ответственность и самостоятельность в принятии решений. Именно личностные качества опосредуют формирование профессиональных компетенций, в основе которых находится творческая инициатива педагога, определяют эффективность педагогической деятельности.

Объективную картину дает комплексное применение старшим воспитателем разных методов: метода наблюдения и анализа педагогического процесса, анкетирования, тестов, экспертных оценок, а также мониторинга результативности образовательной деятельности, организованной педагогом.

Организация методической работы в ДОУ основана:

- на системно-деятельном подходе (понимании целей и задач деятельности ДОУ, его статуса и условий, а также обеспечении целостности образовательного процесса в условиях использования вариативных программ и технологий);

- личностно ориентированном подходе (обеспечении более полного раскрытия возможностей и способностей каждого педагога и ребенка, коллектива в целом);
- дифференцированном подходе (учете уровня профессиональной компетенции и индивидуальных образовательных запросов в построении системы методической работы в ДОО);
- подходе свободного самоопределения (свободном выборе каждым педагогом форм, методов образовательной работы с детьми, а также путей самореализации в профессии);
- мотивационно-стимулирующем подходе (использовании различных стимулов, вызывающих интерес и мотивы деятельности);
- коррекционно-аналитическом подходе (своевременном устранении выявленных в ходе педагогического мониторинга недостатков и причин, их вызывающих) [7, с. 7].

Для эффективного повышения мастерства педагогов необходимо создать соответствующие **методические условия:**

Организационно-педагогические. Создание наиболее благоприятную организацию трудовой деятельности педагогов ДОО. Не просто педагогу обходятся требования, инструкции, просьбы, предложения и проверки руководителя дошкольной организации. Данные условия также включают в себя координацию всей внутренней деятельности учреждения, оптимальную нагрузку и общественные задания, равномерную нагрузку педагогов по дням недели и в течение года - все, что в конечном итоге экономит время.

Морально-психологические. Создание данных методических условий для работы – это максимально поощрять самообразование педагогов, научиться предвидеть возможные конфликты в коллективе и уметь их предотвращать, а в случае возникновения - ликвидировать. Обращать внимание на потребности, проблемы и радости каждого педагога, уметь поддерживать и развивать все полезные инициативы

педагогов, замечать, раскрывать и ценить положительные качества личности каждого.

Материальные. Создание материального обеспечения и хорошую материальную базу учреждения (оснащение методического кабинета всем необходимым методическим материалом, оборудованием, дидактическими пособиями и т. д.).

Санитарно-гигиенические. Создание условий для защиты и укрепления здоровья людей является вопросом первостепенной важности. Забота о здоровье педагогов, предотвращение их переутомления и повышение их трудоспособности - важнейшие методологические условия хорошей организации работы педагогов дошкольных учреждений.

1.3. Мотивация развития профессиональных компетенций педагогов дошкольного образовательного учреждения

«Концепция модернизации образования» стала своеобразным ответом на вызов времени. Данная концепция предусматривает достижения нового качества образования на основе: построения культурно-компетентностной образовательной модели; осуществления личностно-развивающей функции; оптимизации сети образовательных учреждений; реализации нормативно-подушевого финансирования; перехода к новой системе оплаты труда руководящих и педагогических сотрудников; перехода к государственно-общественному управлению образованием, которая стимулирует их профессиональные достижения. Изучением данного вопроса занимались: А.И. Адамский, А.Н. Кузибецкий, А.М. Моисеев, М.М. Поташник, В.В. Сериков, Л.И. Фишман, А.В. Хуторской и др.

Н.П. Дерзкова, П. Карстанье, Д.М. Мак-Грегор, К.М. Ушаков, Р. Шейн, О.С. Яковлева считают, что в современной организации главную роль играет человеческий фактор, который заключается в эффективном управлении человеческими ресурсами, тем самым определяет

продуктивность развития, успешность её функционирования, рыночную устойчивость организации. В системе образования ценность человеческого фактора возрастает в связи с высоким творческим, интеллектуальным и духовным потенциалом руководящих и педагогических сотрудников.

Современные исследователи относят к факторам, которые определяют результативность модернизации системы образования, соответствующий престиж профессии в обществе, высокий уровень базового педагогического образования, совершенствование педагогического мастерства и помощь в ежедневной работе, положительную мотивацию педагогов к профессиональному саморазвитию, обмен опытом и наличие тех условий, которые мотивируют сотрудников к эффективному выполнению своих обязанностей и достижению нового качества образования [41].

А.И. Адамский, А.М. Моисеев, О.М. Моисеева в своих работах пишут о стремлении мотивировать сотрудников с помощью увеличения заработной платы совместно с совершенствованием качества образования организации, в рамках комплексного проекта модернизации образования, который реализуется в региональных образовательных системах 21 субъекта РФ [43]. Тем не менее, в массовом масштабе типичен разрыв между экономическими и социальными положениями работников в системе образования, когда находясь на низкой ступени экономического благосостояния, они имеют высокий социальный статус. Это может свидетельствовать о значительных противоречиях между количеством и качеством труда, а так же его вознаграждением, обострившимся в условиях современной рыночной экономики, к которым ДОО оказались не готовы.

В современных условиях, дошкольных образовательных организаций, несмотря на увеличение за последние годы в несколько раз их средней заработной платы, тем не менее, не отвечает ни социальной значимости труда, ни интенсивности, ни уровню квалификационных

требований. Поэтому государственная система оплаты труда сотрудников ДОО не оказывает никакого содействия к повышению престижа профессии педагога и к улучшению качества образования, при этом не исключает уход высококвалифицированных специалистов из сферы образования.

О.С. Виханский, Ф. Герцберг, А. В. Карпов, Р.Л. Кричевский, И.Д. Ладанов, П.М. Якобсон считают, что в таких условиях инициировать сотрудников образования отвечать новым требованиям возможно с помощью социально-психологических, моральных методов поощрения, которые в большей степени могут реализовывать мотивационную функцию, чем заработная плата.

Ф. Герцберг не случайно считал заработную плату фактором мотивационной гигиены, который в особенности является значимым для средних сотрудников, которые предпочитают, чтобы руководили ими и избегают инициативы [23].

П.М. Якобсон считал, что человек, для которого внешнее воздействие не имеют значения, мотивационные тенденции включают: результативные моральные убеждения в необходимости адекватно реагировать на ситуацию; сильную потребность в чем-либо; нравственные идеалы и устойчивые интересы; влечение к творческой и трудовой деятельности.

По мнению И.Д. Ладанова именно осознанная потребность, материализующаяся в форме необходимости и желаний, может стать основой для создания психологической установки, которая задаёт определённые стереотипы поведения и обуславливает адекватное целеполагание.

Из исследований А. Маслоу известно, что в деятельности субъектов реализация уровней потребностей может варьироваться от низшего до высшего, т.е. от физиологических потребностей и потребностей в безопасности и защищенности, до потребностей в саморазвитии и самореализации, а так же в профессиональном росте.

Как показывают исследования С.А. Шапиро и В.А. Шаховой большинство педагогов работают, ради той деятельности, которой занимаются и такой тип сотрудника называют «патриотом» [46]. Условно всех педагогов можно разделили на две группы. Первая группа - это педагоги, у которых изначально определены и спланированы все затраты для получения необходимого результата, уже после делают то, без чего нельзя обойтись, при этом усилия сводятся к минимуму. Речь идет о сотрудниках, которые настроены на то, чтобы удовлетворить низшие потребности, т.е. потребность в материальном благополучии, в защищенности. Во вторую группу входят те педагоги, которые готовы сделать всё для достижения организацией определённых целей, то есть прикладывают максимум усилий, в основном ориентируясь не на затраты, а на результат собственной работы. Есть основания предположить о том, что сотрудники относятся к профессиональным объединениям ценностно-ориентационной зрелости, члены которых ориентированы на саморазвитие, самореализацию, самовыражение и владеют потребностями высшего порядка.

В современных условиях модернизации системы дошкольного образования у руководителя всё чаще возникает вопрос: как управлять эффективно? Следовательно, выстраивать эффективные, профессиональные взаимоотношения с сотрудниками ДОО. Для этого нужно найти ответы на следующий ряд вопросов:

1. Как максимально вовлечь сотрудника в образовательный процесс?
2. Как добиться слаженной работы коллектива и обеспечить полноценную отдачу педагога?
3. Как увеличить авторитет воспитателя и его статус в глазах родителей?
4. Как правильно стимулировать сотрудников?

Изучив теоретические аспекты управления, психологии и педагогики, можно сделать следующие выводы: применение

разнообразных систем управления возможно, как жёстко регламентированных, так и тех, которые основаны на внутренней свободе сотрудников, при которой основным источником результативности в мобилизации возможностей, заложенных в работниках.

Результаты исследований отечественных и зарубежных учёных в области управления и специфика образовательного процесса в ДООУ показали, что управление педагогическим коллективом должно быть побуждающим к творчеству, инициирующим у педагогов искренний интерес к собственной деятельности, вдохновляющим, т. е. мотивирующим.

Исследования Л.М. Митиной доказали, что мотивационный аспект управления включает в себя:

- 1) изучение индивидуальных особенностей и потребностей педагогов;
- 2) организация условий для наиболее совершенной самореализации личности каждого сотрудника;
- 3) мотивацию всех членов педагогического коллектива на постановку перед собой новых эффективных целей [30].

Мы считаем, что такой подход в настоящее время очень актуален, так как современные тенденции дошкольного образования требуют поиска свежих подходов и решения новых задач в управлении. Ключевым аспектом эффективного образовательного процесса является высокий уровень подготовки выпускников ДООУ к школе, качество образовательного процесса, а так же условия, с помощью которых это качество становится результативным, являются:

- 1) развитие дошкольной образовательной организации;
- 2) рост организационной культуры;
- 3) применение мотивационных аспектов в управлении персоналом.

Таким образом, основной задачей руководителя является определение ключевых направлений формирования и совершенствования системы мотивации сотрудников детского сада.

Группа авторов: Т.О. Афанасьев, И.А. Елисеев, В.С. Лазарев и Т.И. Пуденко в книге «Руководство педагогическим коллективом: модели и методы» писали о том, что мотивация сотрудника на выполнение какой-либо деятельности обуславливается общей оценкой пользы затрачиваемых усилий. Руководитель, пользуясь этой моделью, сможет спрогнозировать степень заинтересованности своих сотрудников в достижении поставленных целей, необходимых организации результатов, а каждый подчинённый будет сравнивать возможные положительные и отрицательные для себя последствия этой деятельности с величиной затрачиваемых им усилий [5].

Каждый сотрудник приходит в ДОО со своими увлечениями и интересами, выбирая стратегию своего поведения в организации, в зависимости от того, насколько оправдываются его ожидания и как удовлетворяются его потребности.

Существуют определённые типы организационного поведения, которые отличаются по величине усилий сотрудника в общее дело и по своей направленности:

1) Отсутствующий тип предполагает такое поведение сотрудника, который ориентирован на увольнение из организации и даже если у него ещё нет нового места работы, у него уже сформировалась внутренняя готовность к уходу, человек уже ощущает себя вне организации. Люди данного типа могут вести себя разнообразно. Одни будут инерционно продолжать делать то, что от них требовалось, а другие попросту «досиживают». Даже если руководитель будет пытаться чем-либо заинтересовать работника, он не будет прикладывать больших усилий к собственной деятельности, так как такой сотрудник уже прекратил все внутренние связи с организацией.

2) Потребительский тип предполагает такое поведение сотрудника, который чётко отделяет себя от организации, который ориентирован только на собственную деятельность и личные интересы. Такой работник воспринимает организацию только как средство удовлетворения собственных потребностей.

3) Исполнительский тип - это поведение работника по принципу «инициатива наказуема» или «не высовываться». Такой сотрудник может в соответствии с требованиями и аккуратно стараться выполнить порученные ему задания. Он ведёт себя очень тихо, пытаясь приспособиться к тем или иным условиям работы, старается не усугублять отношения и восприимчив к поощрениям.

4) Для инициативного типа организационного поведения, свойственна активная, творческая позиция. Цели организации совпадают с целями и интересами работника данного типа, при этом сотрудник стремится к достижению наибольших результатов для себя и организации. Человек готов к жертвам ради общих целей, считая себя частью организации [24].

Для того чтобы понять, как определяется выбор работником направлений своего поведения в организации, необходимо анализировать основные аспекты формирования мотивации. Различия в поведении сотрудников может определяться как различием в мотивах, потребностях, интересах, так и в том, как персонал субъективно оценивает и воспринимает имеющиеся организационные условия. Вследствие этого пространственный поиск возможностей воздействия на поведение сотрудников сужается, если вопросы стимулирования работы персонала сосредотачиваются только на вознаграждениях.

Существует ряд условий, которые должны быть сформированы руководителем в организации. В соответствии с мотивационной теорией ожидания В. Врума, ими являются:

1. Сотрудники должны быть уверены, что существуют организационные, материально-технические и другие условия для выполнения тех или иных заданий.

2. Выполнение заданий не должно требовать от сотрудника чрезмерных усилий.

3. Любое из заданий должно соответствовать индивидуальным способностям персонала и необходимо, чтобы они не сомневались в этом.

4. Каждый сотрудник организации должен знать, какой результат для данной организации является желаемым. Должно быть чётко определено, какие результаты и какое участие будет поощряться. Немаловажно, чтобы требования к результатам были представлены доступно и официально, желаемый результат должен быть чётко зафиксирован.

5. Результат труда каждого сотрудника должен быть известен остальным работникам организации.

6. Ожидаемые последствия должны быть связаны с необходимым результатом. Сотрудник должен быть уверен, что награда за ту или иную деятельность обязательно будет получена при достижении требуемого результата. Эту уверенность нужно закреплять внутренними традициями, нормами и т.д.

7. Система контроля в организации должна обеспечивать объективность оценки достигаемых результатов.

8. Нужно, чтобы в коллективе существовали неформальные нормы, с помощью которых определялось отношение к нему со стороны коллег в зависимости от его отношения к делу и статус сотрудника.

9. Вознаграждение должно иметь ценность для человека.

10. Любое вознаграждение должно распределяться справедливо [45, с. 94-99]

Отсутствие одного из данных условий уменьшает возможный уровень мотивации.

Оценка состояния мотивационной среды с точки зрения того, насколько она благоприятно влияет на формирование заинтересованности сотрудника в плодотворной работе в интересах организации, а так же её корректировка в нужном направлении, является главной задачей руководителя.

Создание и улучшение мотивационной среды организации в современных условиях рассматривается как сложное многоуровневое явление, которое включает в себя несколько аспектов: организационный, педагогический, психологический, материальный, технологический. Мотивационная среда организации в современных условиях рассматривается как сложное многоуровневое явление, которое включает в себя несколько аспектов и каждый из этих аспектов среды наполняется мотивирующими и стимулирующими факторами [5].

Таким образом, мотивационная среда - это среда, обладающая комплексом стимулирующих факторов (педагогических, психологических, материальных, технологических, организационных), определяющих высокую мотивацию (систему внутренних побуждений к действию) всех субъектов образовательного процесса (учащихся, педагогов, администрации, родителей, социальных партнеров образовательного учреждения), обеспечивающая повышение качества образования.

По мнению известных отечественных исследователей В.В. Травина и В.А. Дятлова стимулирование - это применение по отношению к человеку стимулов для воздействия на его усилия, старания, целеустремленность в деле решения задач, стоящих перед организацией и включения соответствующих мотивов [48, с. 17-20].

Основная задача разработки и совершенствования системы мотивации в организации - максимально полное и эффективное стимулирование персонала на мотивирование работы.

Система моральной мотивации и материального стимулирования должна строиться на основе философии и стратегии развития организации. Именно она позволит обеспечить их успешную реализацию.

Если руководитель будет знать о доминирующих потребностях у сотрудников, то сможет обоснованно создавать мотивационную среду образовательного учреждения, при этом содействуя их мотивации трудовых достижений и становлению желаемого организационного поведения работников.

С учётом вышесказанного можно предположить, что основными принципами мотивационного воздействия руководителя на сотрудников организации являются:

1) техническая обеспеченность и компетентность, т.е. необходимо учитывать уровень профессиональной компетентности педагогического персонала, а так же особенности и стиль их отношений в коллективе, материально-финансовые ресурсы дошкольного образовательного учреждения;

2) вариативность, т.е. применение различных методов удовлетворения потребностей сотрудников с разнообразными мотивационными предпочтениями;

3) культуросообразность, т.е. обязательное оптимальное сочетание методов мотивационного влияния руководителя на сотрудников с учётом его включённости в систему социальных ролей, с его ориентацией на ценности культуры и характер, на национальные обычаи, нормы, традиции, сложившиеся в ДООУ.

А. Альберт, У. Брэddик, О.С. Виханский, Ф. Герцберг, Е. П. Ильин, С.Б. Каверин, А.В. Карпов, Р.Л. Кричевский, И.Д. Ладанов, М. Мескон, Е.Г. Молл, А.И. Наумов, Э.А. Уткин, Ф. Хедоури в своих исследованиях по управлению персоналом, сообщают о том, что многие из руководителей применяют такие приёмы воздействия на поведение сотрудников, которые приводят к демотивации профессиональной деятельности. По мнению А.Б.

Бакурадзе, одной из причин этого, являются несоответствия суждений управленцев о факторах, влияющих на реальную ситуацию и трудовое поведение работников [19].

Исследования Ф. Врумма, Е.А. Поникаровской, С.В. Фроловой и др. показали, что сила мотивации может быть определена общей оценкой полезности усилий: достижимость запланированных результатов и целей, а так же ожидаемых последствий и их полезность для общества в целом и самого субъекта [48, с. 17-20].

Сотрудникам, имеющим большую потребность в самовыражении, свойственны такие мотивы деятельности, как: реализация собственных идей и возможности проявления способностей в работе; рост профессионального мастерства; лидерство, т.е. возможности организации других работников и вести их за собой; общекультурное развитие. Работник с таким мотивационным предпочтением с удовольствием выполняет поручения по наиболее ответственным и сложным заданиям, при этом слабоструктурированные, которые открывают просторы для проявления воли в творчестве, тем самым восприимчив к воздействиям в форме делегирования полномочий. Такие сотрудники рассчитывают на большую самостоятельность, включённость в инновационную деятельность, поощрение инициативы и негативно реагируют на безмерный контроль со стороны руководства и коллег. Можно значительно повысить удовлетворённость сотрудника собственной работой, так как самовыражение педагога невозможно без развития, если предоставлять этим работникам возможность овладевать эффективными методами педагогической деятельности и систематически повышать их квалификацию.

Ключевыми деятельностными мотивами сотрудников с потребностью в самоутверждении и признании являются: возможность действовать самостоятельно, т.е. доверие со стороны руководства; одобрение достижений и публичное признание; наличие перспектив

карьерного роста; ощущение успеха. Поэтому для таких сотрудников существенными стимулами их деятельности будут являться: привлечение к управленческой деятельности; включение в резерв руководящих кадров; обеспечение возможностью работы в престижных группах; досрочная аттестация на более высокую квалификационную категорию, а также премирование по результатам их деятельности.

Большую ценность представляет сообщение о их достижениях на педагогических советах, совещаниях, в средствах массовой информации. Для таких сотрудников средством мотивационного влияния будут хорошие отношения с коллегами, информированность, принятие участия в разработке целей и выработке решений, а так же большое значение имеют поздравления со знаменательными датами, корпоративные вечера, повышение статуса дошкольного образовательного учреждения, поэтому они будут активно участвовать в общественных работах, в коллективном решении тех или иных проблем, в поддержании существующих традиций в детском саду.

Необходимо учитывать, что сотрудники, имеющие потребность в материальном благополучии, безопасности, защищенности, будут работать в зависимости от того, как оплачивается их трудовая деятельность, при этом, не беспокоясь о престиже образовательного учреждения и конечных результатах, только если это не нанесёт никакого вреда их собственному благополучию. Тем не менее, с такими педагогами можно работать эффективно, при этом, создавая такие условия, которые будут способствовать удовлетворению тех или иных потребностей.

Ключевыми мотивами трудовой деятельности сотрудников ДООУ может быть: уверенность в собственном благополучии; уровень заработной платы и, впоследствии, её увеличение; справедливость в отношениях с руководством организации; улучшение и сохранение социально-бытовых условий; работа без психического напряжения и стрессов; возможность для поддержания здоровья и отдыха.

Мотивационное влияние на таких сотрудников дошкольной образовательной организации, обеспечиваются с помощью традиционных форм, которые связаны с наличием чётко разработанной должностной инструкцией; налаженной системой материального стимулирования в форме различных надбавок и доплат; деятельностью профсоюзной организации; возможностями коллективного договора.

Н. Зубов писал, что таких сотрудников мотивируют с помощью: удобно составленного расписания; предоставления отгулов, в удобное для работника время; отсутствия преград для дополнительного заработка; корректного поведения руководителя дошкольной образовательной организации.

Следовательно, при формировании мотивационного воздействия на педагогических работников, нужно установить тип мотивации субъекта, при этом учесть его принадлежность к определенной группе, выстроить поэтапную систему изучения мотивационных потребностей каждого сотрудника, которая включает в себя:

- 1) диагностику факторов, которые вызывают неудовлетворенность трудом или оказывают влияние на желание педагога работать лучше, и потребностей работников;
- 2) выявление характера того или иного поведения сотрудников, которые устраивают или не устраивают руководителя ДООУ;
- 3) оценку методов мотивации трудовой деятельности персонала, которые характерны для конкретного образовательного учреждения;
- 4) прогнозирование оценки педагогическими работниками результатов собственной деятельности [22].

Как показано в исследовании Ю.К. Балашова и А.Г. Коваль, что напрямую от мотивационных типов сотрудников зависит их мотивационный профиль, каждый человек выступает в той роли, которая сочетается в себе все или некоторые из мотивационных типов в определённой пропорции [11, с. 52-59].

Условно доля мотивационного типа описывается числом от 0, т.е. соответствующий характер мотивации совершенно отсутствует, до 100, где человек описывается «чистым» мотивационным типом, и сумма всех чисел равна 100. Типы мотивации, их характеристика и класс мотивации показаны в таблице 1.

Таблица 1

«Чистые» типы мотивации и их характеристика [11, с. 16]

| Мотивационный тип | Класс мотивации | Характеристика |
|-------------------|-----------------|--|
| Хозяйский | достижительный | <ul style="list-style-type: none"> – добровольно принимает на себя ответственность; – характеризуется обострённым требованием свободы действий; – не выносит контроля. |
| Патриотический | достижительный | <ul style="list-style-type: none"> – требуется идея, которая будет им двигать; – значимо общественное признание участия в успехе; – главная награда - всеобщее признание незаменимости в организации. |
| Профессиональный | достижительный | <ul style="list-style-type: none"> – интересуют сложные задания - возможность самовыражения; – интересуется содержанием работы; – считает важным свободу в оперативных действиях; – не согласен на неинтересные для него виды деятельности, сколько бы за них не платили; – значимо профессиональное признание, как лучшего в профессии. |
| Инструментальный | достижительный | <ul style="list-style-type: none"> – интересуется не содержанием труда, а его цена, т.е труд является инструментом для удовлетворения потребностей; – значительна обоснованность цены, не стремится к "подачкам"; – существенна способность обеспечить собственную жизнь самостоятельно. |
| Люмпенизированный | избегательный | <ul style="list-style-type: none"> – ответственность на низком уровне, стремится переложить её на других; – выступление против активности других и собственная низкая активность; – стремление к минимизации усилий; – низкая квалификация; – противодействует и не стремится повысить квалификацию; – предпочтений в работе нет, ему всё равно, какую работу выполнять; – согласен на низкую оплату, при условии, чтобы коллеги не получали больше. |

Пример сочетания «Чистых» мотивационных типов, отображён на рисунке 1 [11, с. 17].

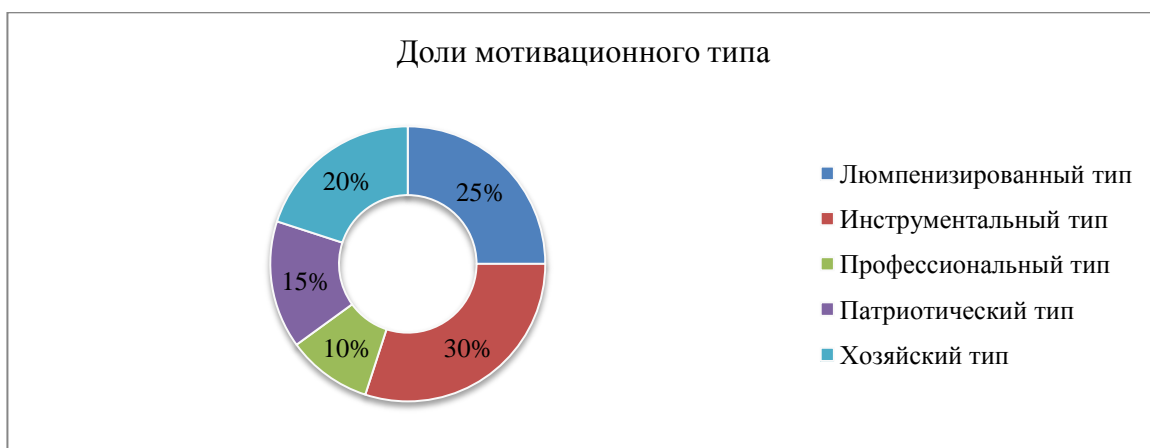


Рис. 1. Процентное сочетание «чистых» мотивационных типов

Таким образом, в условиях кадрового кризиса и модернизации образования, особая роль отведена управлению персоналом, которая ориентирована на результативное применение трудового потенциала работников и главным образом педагогов. Это предполагает освоение новых форм управления организацией, важнейшей из которых будет являться материальное и моральное стимулирование. Руководствуясь этим, мотивацию следует рассматривать как своеобразную «идеологию» управления человеческим капиталом, основанную на удовлетворении потребностей субъектов в творческом труде и самореализации, а так же на современных технологиях стимулирования и мотивирования сотрудников образовательной организации.

Выводы по первой главе

В связи с повышенными профессиональными требованиями современного общества к личности педагога дошкольного образования, к его компетенциям, необходимо непрерывно развиваться в своей деятельности. Важно понимать, что такое компетенции и как их развивать.

Под компетенцией целесообразно понимать единство знаний и опыта. Изучив теоретико-методологические исследования отечественных

авторов в области развития профессиональных компетенций, мы убедились, что повышение компетенций невозможно без развития мотивации к профессиональному росту.

Профессиональной мотивацией в свою очередь является действие конкретных побуждений, которые обуславливают выбор профессии и продолжительное выполнение обязанностей, связанных с этой профессией.

В дошкольных образовательных учреждениях стимулирующим органом к развитию профессиональных компетенций является методическая работа. Ответственный за методическую работу в детском саду является старший воспитатель. Он изучает, оценивает, корректирует работу педагогов, обучает их самоанализу педагогической деятельности, создает ресурсы для достижения педагогами профессионального мастерства, организует инновационную деятельность. Он обеспечивает такие условия в организации, когда при наименьшей затрате ресурсов возможно достичь максимального качества образовательной деятельности.

Грамотно организованная методическая работа по мотивации педагогов дошкольного образовательного учреждения к самосовершенствованию, дает положительную динамику не только для педагогов в их профессиональной деятельности, но и для воспитанников и их родителей, а так же для детского сада в целом.

Для успешной мотивации развития профессиональных компетенций педагогических работников дошкольного образовательного учреждения требуется создание методических условий, таких как:

- наличие свободного времени;
- наличие оснащенного необходимой литературой и дидактическими пособиями методического кабинета;
- наличие психолого-педагогической помощи;
- наличие условий, отвечающих санитарно-гигиеническим требованиям для сохранения здоровья.

ГЛАВА 2. ОПЫТНО-ПОИСКОВАЯ РАБОТА ПО РАЗВИТИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ПЕДАГОГОВ ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

2.1. Общая характеристика организации и её специфика

В современных условиях развития системы дошкольного образования к заведующему дошкольного образовательного учреждения предъявляются большие требования. Новая образовательная политика, приоритетом которой является качество образования, привела к пониманию того, что необходимы новые подходы к управленческой деятельности.

Перед руководителем ДООУ стоят многочисленные и разноплановые задачи. Компетентный руководитель должен быстро реагировать на изменения, происходящие в экономической, правовой, социальной сферах, внедрять в практику работы ДООУ научно-педагогические достижения и современные образовательные технологии, уметь составлять прогноз развития ДООУ.

Руководитель современного ДООУ должен анализировать вопросы, касающиеся мотивации персонала, для достижения поставленных целей в рамках решения проблем организации трудовой деятельности других сотрудников, тем более, что детский сад по своей сущности имеет особую специфику в управлении.

Название организации:

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад комбинированного вида № 9 «Улыбка».

Организационно-правовая форма:

Автономное учреждение

Место нахождения дошкольного образовательного учреждения:

623750, Свердловская область, г. Реж, ул. Красноармейская, 21 «а».

Учредителем является Управление образованием Администрации Режевского округа. Детский сад осуществляет свою правовую, хозяйственную и образовательную деятельность согласно Закону Российской Федерации «Об образовании», «Типовым положением о дошкольном образовательном учреждении в Российской Федерации», Уставом и другими нормативными актами.

Предметом деятельности дошкольного образовательного учреждения является обучение и воспитание детей дошкольного возраста в условиях детского сада с 10,5 часовым пребыванием детей, пятидневным режимом работы. Прием детей в детский сад осуществляется по направлениям Управления образованием Администрации Режевского округа в возрасте от 2 до 7 лет.

Цель деятельности организации:

Создание условий развития ребенка, которые открывают возможности для его личностного развития, его положительной социализации, творческих способностей и инициативы, развития на основе сотрудничества со сверстниками и взрослыми, соответствующим возрасту видам деятельности, организация образовательной среды.

Виды деятельности:

1. Предоставление дошкольного образования по общеобразовательным программам дошкольного образования согласно Примерной основной образовательной программой дошкольного образования и Примерной образовательной программой «Детство»: / Т.И. Бабаева, А.Г. Гогоберидзе, З.А. Михайлова.

2. Учреждение осуществляет деятельность, связанную с оказанием услуг (выполнением работ), относящихся к его основным видам деятельности, в соответствии с муниципальным заданием Управления образования Администрации Режевского округа.

3. Учреждение не вправе отказаться от муниципального задания Управления образования Администрации Режевского округа.

4. Учреждение не вправе сверх установленного муниципального задания Управления образования Администрации Режевского округа оказывать услуги, относящиеся к его основным видам деятельности за плату и на одинаковых при оказании одних и тех же услуг условиях.

5. Финансовое обеспечение выполнения муниципального задания Управления образования Администрации Режевского округа осуществляется из муниципального бюджета.

6. Порядок формирования муниципального задания Управления образования Администрации Режевского округа и порядок финансового обеспечения выполнения этого муниципального задания определяется управленческим органом Управления образования Администрации Режевского округа.

Основными задачами учреждения являются:

- формирование общей культуры, сохранение и укрепление здоровья детей дошкольного возраста, развитие их физических, интеллектуальных, нравственных, эстетических и личностных качеств, в том числе предпосылок учебной деятельности;

- сохранение уникальности и самоценности дошкольного детства как важного периода жизни человека;

- учёт разнообразия особых образовательных потребностей и индивидуальных возможностей воспитанников;

- развитие индивидуальных способностей и творческого потенциала каждого ребёнка;

- обеспечение равных возможностей для полноценного развития каждого ребенка в период дошкольного детства независимо от места жительства, пола, этноса, языка, социального статуса, психофизиологических и других особенностей;

- обеспечение преемственности дошкольного и начального уровней общего образования;
- объединение обучения и воспитания в целостный образовательный процесс на основе духовно-нравственных, национальных и общечеловеческих ценностей и принятых в обществе правил, и норм поведения в интересах человека, семьи, общества;
- формирование способности детей к межкультурной коммуникации, развития инициативности, самостоятельности и ответственности каждого ребенка;
- активное включение семей воспитанников в процесс развития и образования, охраны и укрепления здоровья детей.

Таблица 2

Сведения о количественном составе воспитанников

| Возрастная группа | 2018 - 2019 | 2019 - 2020 |
|-------------------------|---------------|-------------|
| Группа раннего возраста | 19 | 18 |
| 2 младшая группа | 22 | 19 |
| Средняя группа | 22 | 22 |
| Старшая группа | 44 (2 группы) | 22 |
| Подготовительная группа | 21 | 44 |
| Всего | 128 | 125 |

Среди воспитанников дети-инвалиды, нуждающиеся в специальной образовательной программе отсутствуют, для детей с ограниченными возможностями речевого развития разработана Адаптированная основная образовательная программа ДО детей с тяжелыми нарушениями речи.

Основные принципы коллектива в работе с детьми:

1. Поддержание в дошкольном образовательном учреждении атмосферы, обеспечивающей эмоциональное благополучие каждого ребенка.
2. Совершенствование развивающей среды для формирования стойкого познавательного интереса, сохранения и укрепления физического и психического здоровья детей.
3. Развитие креативных способностей, содействие реализации

личностного потенциала каждого ребенка.

4. Вариативность использования образовательного материала, позволяющая развивать творчество в соответствии с интересами и наклонностями каждого ребенка.

5. Дальнейшее совершенствование профессиональной компетентности и практической деятельности.

Структура управления МАДОУ.

Оперативное управление учреждением осуществляет заведующий, который осуществляет непосредственную и опосредованную реализацию управленческих решений, через распределение обязанностей между административными работниками с учётом их особенностей, подготовки, опыта, а также структуры ДОО:

- старшему воспитателю непосредственно подчиняются воспитатели и педагоги детского сада;

- заместителю заведующей по административно-хозяйственной работе непосредственно подчиняется младший обслуживающий персонал детского сада;

- указания врача-педиатра, старшей медицинской сестры, также обязательны для всех сотрудников детского сада.

В дошкольном учреждении трудится 6 младших воспитателей и 14 педагогов, из них: 9 воспитателей, 2 музыкальных руководителя, 1 учитель-логопед, 1 инструктор по физическому развитию, старший воспитатель. Подробные данные педагогах указаны в таблицах 3-5.

Исходя из целей, принципов построения и стратегии развития детского сада, сложилась структура (Рис. 2)

Заведующий - главное административное лицо, воплощающее единоначалие и несущее персональную ответственность за все, что делается в образовательном учреждении всеми субъектами управления.

На втором уровне находятся коллегиальные органы управления, имеющие тот или иной правовой статус: Родительский комитет,

Педагогический совет, Наблюдательный совет, Общее собрание трудового коллектива.

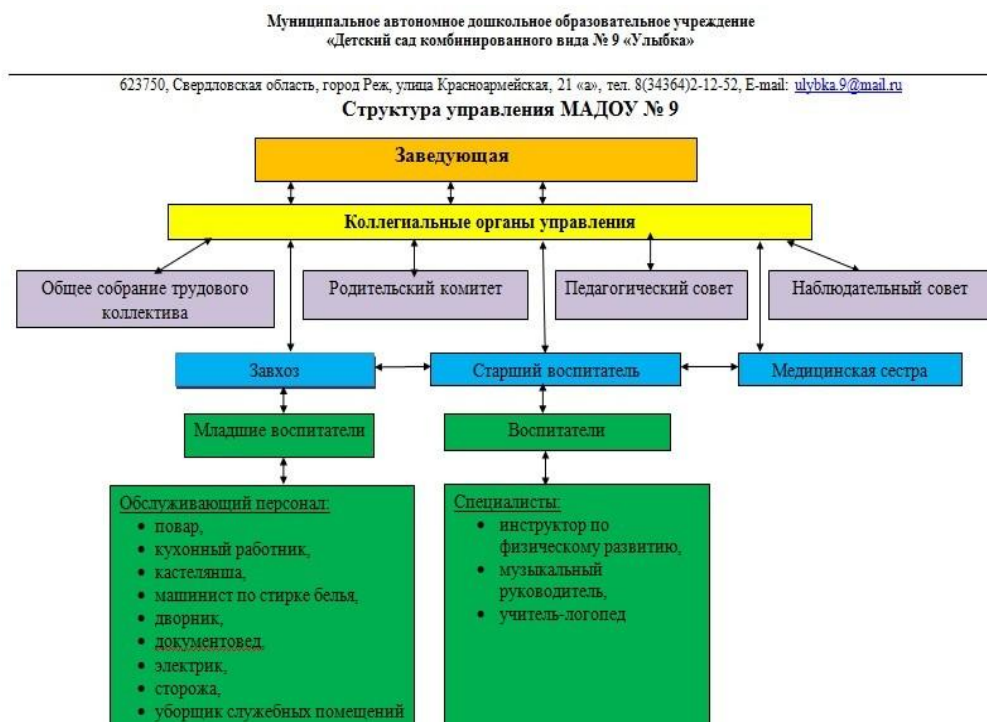


Рис. 2. Структура управления МАДОУ «Детский сад № 9»

Родительский комитет детского сада является одним из высших органов самоуправления детского сада, основными задачами которого являются:

- разработка предложений по повышению качества образовательного процесса;
- защита и представление прав и интересов воспитанников;
- содействие в решении образовательных, социально-бытовых и прочих вопросов, затрагивающих интересы воспитанников;
- содействие органам управления учреждения в решении образовательных задач, в организации досуга и быта воспитанников, в пропаганде здорового образа жизни;
- проведение работы, направленной на воспитание бережного отношения к имущественному комплексу, патриотическое отношение к духу и традициям государства.

Педагогический совет - коллективный орган управления детским садом, который решает вопросы, связанные с реализацией программы развития детского сада, рассматривает проблемы, подготовленные педагогами и администрацией детского сада, несет коллективную ответственность за принятые решения.

Наблюдательный совет автономного учреждения рассматривает [47]:

1) предложения учредителя или заведующего автономным учреждением о внесении изменений в Устав автономного учреждения;

2) предложения учредителя или заведующего автономным учреждением о создании и ликвидации филиалов автономного учреждения, об открытии и о закрытии его представительств;

3) предложения учредителя или заведующего автономным учреждением о реорганизации автономного учреждения или о его ликвидации;

4) предложения учредителя или заведующего автономным учреждением об изъятии имущества, закрепленного за автономным учреждением на праве оперативного управления;

5) предложения заведующего автономным учреждением об участии автономного учреждения в других юридических лицах, в т. ч. О внесении денежных средств и иного имущества в уставный (складочный) капитал других юридических лиц или передаче такого имущества иным образом другим юридическим лицам в качестве учредителя или участника;

6) проект плана финансово-хозяйственной деятельности автономного учреждения;

7) по представлению заведующего автономным учреждением проекты отчетов о деятельности автономного учреждения и об использовании его имущества, об исполнении плана его финансово-хозяйственной деятельности, годовую бухгалтерскую отчетность автономного учреждения;

8) предложения заведующего автономным учреждением о совершении сделок по распоряжению имуществом, которым в соответствии с ч. 2 и 6 ст. Федерального закона «Об автономных учреждениях» автономное учреждение не вправе распоряжаться самостоятельно;

9) предложения заведующего автономным учреждением о совершении крупных сделок.

Общее собрание трудового коллектива выполняет следующие функции:

- обсуждает и рекомендует к утверждению проект коллективного договора,
- правила внутреннего трудового распорядка, графики работы, графики отпусков работников МАДОУ;
- вносит изменения и дополнения в Устав МАДОУ, другие локальные акты;
- обсуждает вопросы состояния трудовой дисциплины в МАДОУ и мероприятия по ее укреплению, рассматривает факты нарушения трудовой дисциплины работниками МАДОУ;
- рассматривает вопросы охраны и безопасности условий труда работников, охраны жизни и здоровья обучающихся МАДОУ;
- заслушивает отчеты заведующего МАДОУ о расходовании бюджетных и внебюджетных средств;
- заслушивает отчеты о работе заведующего, завхоза, других работников, вносит на рассмотрение администрации предложения по совершенствованию ее работы;
- знакомится с итоговыми документами по проверке государственными и муниципальными органами деятельности МАДОУ и заслушивает администрацию о выполнении мероприятий по устранению недостатков в работе;

– при необходимости рассматривает и обсуждает вопросы взаимодействия с родителями (законными представителями) обучающихся, решения Родительского комитета;

– в рамках действующего законодательства принимает необходимые меры, ограждающие педагогических и других работников, администрацию от необоснованного вмешательства в их профессиональную деятельность, ограничения самостоятельности МАДОУ, его самоуправляемости. Выходит, с предложениями по этим вопросам в общественные организации, государственные и муниципальные органы управления образованием, органы прокуратуры, общественные объединения.

Объектами управления воспитателей, педагога - психолога, музыкальных руководителей, инструктора по физической культуре, учителя - логопеда, являются дети и их родители (законные представители).

В МАДОУ «Детский сад комбинированного вида № 9 «Улыбка» с детьми работают 15 педагогов (диагностика проводилась для 14 педагогов) и 6 младших воспитателей. Кадровым составом детский сад укомплектован на 100 %, что можно увидеть в таблице 3

Таблица 3

Кадровый состав работников детского сада

| Должность | Количество сотрудников |
|---|---------------------------|
| Воспитатель | 9 (3 человека пенсионеры) |
| Старший воспитатель | 1 |
| Музыкальный руководитель | 1 (пенсионер) |
| Музыкальный руководитель (совместитель) | 1 |
| Учитель-логопед | 1 (пенсионер) |
| Инструктор по физической культуре | 1 (пенсионер) |
| Педагог-психолог | 1 |
| Младший воспитатель | 6 |
| Педагогические работники | 15 |
| Непедагогические работники | 6 |

Образовательный уровень педагогического состава МАДОУ можно считать высоким, так как 40 % сотрудников имеют высшее

образование, и 1 человек находится в процессе его получения, что позволяет сделать вывод о стремлении профессионального развития педагогов ДОУ.

Квалификационный уровень педагогов характеризуется стажем работы и категорией по результатам аттестации (таблицы 4, 5).

Таблица 4

Образовательный уровень педагогов и стаж

| Общее количество педагогов | Аттестационная категория педагогов | | | |
|----------------------------|------------------------------------|--|---|-----|
| | Нет категории | Соответствие занимаемой должности | 1 КК | ВКК |
| 15 | 1 – Педагог-психолог (6,7%) | 1 - Учитель-логопед (6,7%); 1 – Муз. руководитель (6,7%); 5 – Воспитатели (33,3%); | 1 – Инструктор по ФИЗО (6,7%); 1 – Старший воспитатель (6,7%); 1 – Муз. Руководитель (6,7%); 4 – Воспитатели (26,7%) | 0 |
| Всего в % | 6,7 % | 46,65 % | 46,65 % | 0 |

Таблица 5

Квалификационная категория педагогов

| Образование педагогов | | Педагогический стаж работников | | | | |
|--------------------------------------|---------------------------|--------------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------------|
| высшее пед. образование | среднее-спец. образование | 0 – 2 лет | 2 – 10 лет | 10 – 15 лет | Более 15 лет | Пенсионеры |
| 6 человек 1 обучается (46,7 %) | 8 человек (53,3 %) | 1 (6,7 %) | 7 (46,7 %) | 2 (26,7 %) | 5 (33,3 %) | 6 человек (40 %) |

Из данных таблицы 5 можно сделать вывод, что из 15 педагогов имеют первую квалификационную категорию 7 человек (46,65 %), 4 человека из которых пенсионеры, остальные соответствуют занимаемой должности (2 пенсионера) и 1 человек только набирает педагогический опыт. С высшей квалификационной категорией педагогов нет. Большая часть воспитателей – молодые сотрудники, имеющие опыт работы до 10 лет, что позволяет сделать вывод об отсутствии мотивации педагогов к саморазвитию.

2.2. Содержание опытно-поисковой работы по мотивации развития профессиональных компетенций педагогов дошкольной образовательной организации

Цель опытно – поисковой работы: разработать и реализовать методические условия для развития мотивации профессиональных компетенций педагогов ДООУ.

Этапы опытно-поисковой работы:

1. Констатирующий этап. Подбор и проведение диагностики профессиональных компетенций педагогов ДООУ и уровня мотивации к труду.

2. Формирующий этап. Разработка и реализация плана мероприятий по развитию мотивации профессиональных компетенций педагогов ДООУ с учетом профессиональных затруднений и опыта педагогической деятельности.

3. Обобщающий этап. Обобщение результатов опытно-поисковой работы.

В дошкольном образовательном учреждении развитие профессиональных компетенций происходит через систему методической работы и саморазвития. Развитие мотивации профессиональных компетенций носит материальный и нематериальный характер.

Методическая служба - связующее звено между деятельностью педагогического коллектива дошкольного учреждения, государственной системой образования, психолого-педагогической наукой, передовым педагогическим опытом. Она содействует становлению, развитию и реализации профессионального творческого потенциала педагогов.

В рамках исследования оценивания профессиональной компетенций работников ДООУ использовались следующие методики:

1. «Отбор содержания социализации» С.Г. Молчанова.

Цель: формирование педагогами списка компетенций педагога ДООУ для конкретного учреждения;

2. Тестовая методика «Диагностика уровня саморазвития и профессионально-педагогической деятельности» Л.Н. Бережновой. Цель: определить уровень саморазвития и профессионально-педагогической деятельности.

2. «Диагностическая карта профессиональной компетентности педагога ДООУ» Т.А. Сваталовой.

Цель: установить уровень сформированности профессиональной компетентности педагогов дошкольной организации.

В методике «Отбор содержания социализации» С.Г. Молчанова педагоги выступали в качестве экспертов, им было предложено выбрать из предложенного перечня 10 качеств, которые характерны для компетентного педагога (Приложение 1). Далее были отобраны наиболее часто повторяющиеся слова и зафиксированы в сводные листы, которые содержали список всех качеств в соответствии с экспертными представлениями воспитателей (таблица 6).

Таблица 6

Методика «Отбор содержания социализации» С.Г. Молчанова

| п/п | Качества компетентного педагога ДООУ | Количество выбора данного показателя | |
|-----|--------------------------------------|--------------------------------------|----|
| | | Чел | % |
| 1 | Любовь к детям | 14 | 70 |
| 2 | Общительность | 12 | 60 |
| 3 | Ум | 12 | 60 |
| 4 | Ответственность | 10 | 50 |
| 5 | Способность защищать свои взгляды | 10 | 50 |
| 6 | Доброта | 10 | 50 |
| 7 | Работоспособность | 9 | 45 |
| 8 | Отзывчивость | 9 | 45 |
| 9 | Воспитанность | 8 | 40 |
| 10 | Умение понимать других | 8 | 40 |

Тестовая методика «Диагностика уровня саморазвития и профессионально-педагогической деятельности» Л.Н. Бережновой

(приложение 2) позволила определить уровень стремления сотрудников, работающих с детьми к самосовершенствованию.

Воспитателям было предложено ответить на восемнадцать вопросов, выбирая только один из предложенных вариантов ответа (а.б.с). Обработка результатов проходит суммированием баллов.

Уровень стремления к саморазвитию соответствует: высокий: 45-54 балла, средний: 30-44 балла; низкий: 18-29 баллов

Цель диагностики - психолого-педагогическое изучение уровня профессиональной компетентности педагогов ДООУ.

Ожидаемый результат диагностики: определение уровня профессиональной компетенции педагогов ДООУ.

Приоритетные направления деятельности методической службы могут быть выявлены в ходе комплексного анкетного исследования, проводимого субъективным (прямым) методом, и диагностики уровня профессиональной компетентности сотрудников, работающих непосредственно с детьми (педагоги и младшие воспитатели). Результаты теста представлены графически на рис. 3.

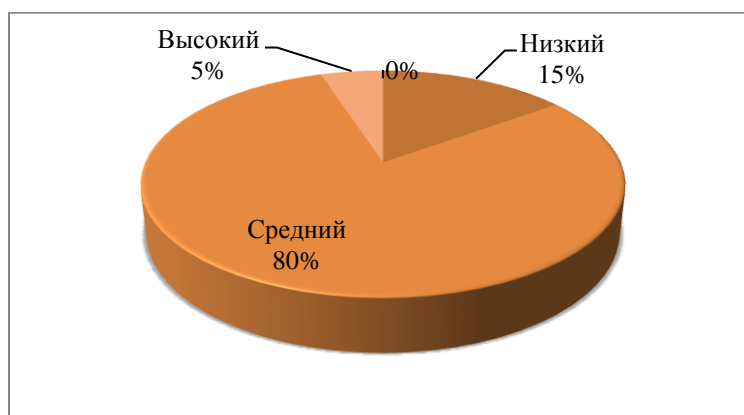


Рис. 3. Уровень саморазвития и профессионально-педагогической деятельности на констатирующем этапе

По данным рисунка видим, что преобладающее количество педагогов детского сада – 80 % (16 чел.) имеют средний уровень саморазвития и профессионально-педагогической деятельности, 5 % (1 чел.) высокий уровень и 15 % (3 чел.) с низким уровнем. Полученные

результаты указывают, что большая часть педагогов показали положительную, но неустойчивую тенденцию воспитателей к реализации себя в профессиональной деятельности, но все-таки имеющиеся показатели низкого уровня говорят об отсутствии актуального желания повышать уровень своего профессионального и личностного развития. Наблюдения обнаруживают, что у воспитателей, чей педагогический стаж превышает двадцатилетний рубеж, наблюдается нежелание и отрицательное отношение к восприятию и введению нового, они отдают предпочтение реализовывать свою профессиональную деятельность старыми проверенными методами.

Анализ профессиональной компетентности воспитателей детского сада проводился с помощью методики Т.А. Сваталовой (приложение 3). Педагогам детского сада предлагалось заполнить диагностическую карту по трехбалльной системе.

Ранговая шкала:

3 балла - показатель присутствует в полной мере;

2 балла - показатель присутствует не в полной мере;

1 балл - присутствует в деятельности в меньшей мере;

0 баллов - показатель отсутствует.

Обработка результатов предусматривает подсчет проставленных 14 педагогами баллов. Для определения уровня профессиональной компетентности полученное количество баллов соотносится с баллами таблицы.

Результаты диагностирования воспитателей дошкольной организации представлены графически на рис 4.

По данным рисунка видим, что преобладающее количество воспитателей – 57 % (8 чел.) средний уровень профессиональной компетентности, 43 % (6 чел.) имеют низкий уровень.

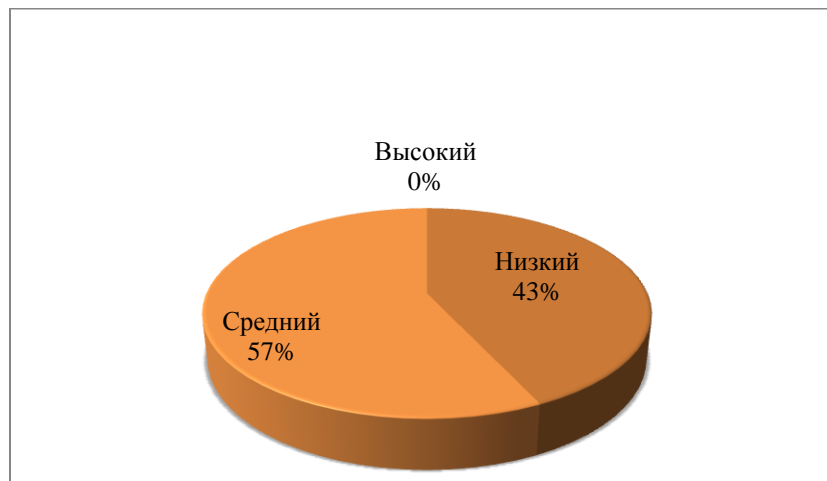


Рис. 4. Уровень профессиональной компетентности педагогов на констатирующем этапе опытно-поисковой работы

Педагоги с низким уровнем профессиональной компетентности (5 воспитателей и 1 музыкальный руководитель) слабо владеют знаниями теоретических и методологических основ предметной образовательной области. У них имеются недостаточно полные знания и представления в области дошкольной педагогики, детской психологии и методики дошкольного образования. Это отражается на качестве профессиональной деятельности. В своей деятельности воспитатели неэффективно используют разнообразные методы и приемы, у них отмечаются трудности в планировании воспитательно-образовательной работы, ее анализе, имеют сложности при организации взаимодействия с детьми и родителями, в планировании работы и прогнозировании ее результатов. Помимо этого, воспитателям сложно реализовывать индивидуальный подход в обучении и воспитании дошкольников, учитывать их особенности и стремиться к развитию их личности.

Большая составляющая 57 %, имеют средний уровень профессиональной компетентности, т.е. могут применить свои знания в профессиональной деятельности, определяют цели, задачи, средства и способы достижения поставленной задачи, оценивают результаты своей профессиональной деятельности. Воспитатели со средним уровнем

профессиональной компетентности обладают запасом профессиональных педагогических знаний и профессиональных умений. Однако не всегда способны применять на практике имеющиеся знания. В работе с воспитанниками опираются на учет возрастных и индивидуальных особенностей, адекватно подбирают разные методы и приемы, но не всегда ориентируются на современные технологии. Коллеги анализируют свою деятельность, умело ее планируют, но не всегда осуществляют контроль и своевременно вносят изменения в запланированную деятельность. Они преимущественно опираются на традиционные методы и приемы, мало используют инновационные технологии.

Для определения преобладающих мотивов деятельности педагогов МАДОУ "Детский сад № 9" были проведены следующие мероприятия:

1. Методика изучения факторов привлекательности профессии по В.А. Ядову. Цель: Выявление факторов, которые «привлекают» и «не привлекают» в избранной профессии педагогов.

2. Анкетирование по теме «Факторы, стимулирующие и препятствующие развитию педагогов» (по Н.В. Немовой). Цель: Выявление факторов, влияющих на развитие педагогов.

3. Мотивация профессиональной деятельности (методика К. Замфир в модификации А.А. Реана). Цель: Методика применяется для диагностики мотивации профессиональной деятельности, в том числе мотивации профессионально-педагогической деятельности.

4. Организация теста Герцберга. Цель: Определение структуры мотивации и выделение преобладающих факторов удовлетворенности или неудовлетворенности трудом.

5. Выявление иерархии потребностей по Методике актуальных основных потребностей И.А. Акиндиновой. Цель: Выявление актуальности базовых потребностей: материальных, потребности в безопасности, в самовыражении (самоактуализации).

Методика по изучению факторов привлекательности профессии по В.А. Ядову, модифицированной Н.В. Кузьминой, А.А. Реаном удобна для обработки (Приложение 4). Сотрудникам, в количестве 20 человек было предложено ознакомиться с таблицей из двух колонок, в которой первая колонка - факторы, «привлекающие» в профессии, вторая – факторы «не привлекающие» в профессии. В каждой колонке по 12 пунктов, выбрать необходимо было не менее 3-х показателей.

Были получены следующие результаты по выбору наиболее актуальных факторов привлекательности профессии, представленные в таблице 7.

Таблица 7

Факторы привлекательности профессии

| п/п | Факторы | Кол-во человек | Коэффициент значимости |
|-----|--|----------------|------------------------|
| 1. | Важность профессии в обществе | 15 | 0,5 |
| 2. | Возможность работы с людьми | 16 | 0,6 |
| 3. | Возможность профессиональной самореализации | 20 | 1 |
| 4. | Работа не вызывает переутомления | 10 | 0,5 |
| 5. | Заработная плата устраивает | 10 | 0,5 |
| 6. | Возможность самосовершенствования | 16 | 0,6 |
| 7. | Работа соответствует моим способностям, возможностям | 17 | 0,7 |
| 8. | Содержание работы соответствует моему характеру | 14 | 0,4 |
| 9. | Благоприятный режим работы | 11 | 0,1 |
| 10. | Возможность достичь социального признания, уважения | 14 | 0,35 |

Данные обследования показали, что для педагогов самый значимый фактор – это возможность самореализации, далее работа по способностям, работа с людьми и возможность самосовершенствоваться. Дополнительно были добавлены факторы привлекательности в профессии: разнообразие работы, рукотворный труд.

Самый не значительный фактор - это режим работы, возможность достичь признания и уважения, содержание работу соответствует характеру. Дополнительно были добавлены факторы, не привлекающие в профессии – отсутствие современного дидактического материала, работа с

документами, отсутствие возможности получения федеральных наград, трудности при работе со «сложными» родителями, отсутствие взаимопонимания с руководителем, недовольство его работой и тотальный контроль.

Данные анкетирования на выявление факторов стимулирующих для профессионального развития в работе у педагогов достаточно, но и препятствующих факторов не мало, показатели указаны в таблице 8. Самый высокий фактор стимулирования – Возможность обучения на курсах, Методическая работа в ДОО и интерес к работе. Факторы, которые препятствуют профессиональному развитию – нехватка времени, состояние здоровья и ограниченные ресурсы (Приложение 5).

Таблица 8

«Факторы, стимулирующие и препятствующие развитию педагогов»
(по Н.В. Немовой)

| Количество педагогических работников 20 человек | Факторы | |
|--|---------------|----------------|
| | Стимулирующие | Препятствующие |
| Коэффициент профессионального развития | 0,75 | 0,56 |
| В процентах | 75 % | 56 % |

Мотивация профессиональной деятельности по методике К. Замфир в модификации А. А. Реана позволяет нам познакомиться с концепцией о внутренней и внешней мотивации. Внутренний тип мотивации (ВМ), когда для личности имеет значение деятельности сама по себе. Если же в основе мотивации профессиональной деятельности лежит стремление к удовлетворению иных потребностей: мотивы социального престижа, зарплаты и т.д., то в данном случае это внешняя мотивация. Сами внешние мотивы дифференцируются здесь на внешние положительные (ВПМ) и внешние отрицательные (ВОМ). Внешние положительные мотивы, несомненно, более эффективны и более желательны со всех точек зрения, чем внешние отрицательные мотивы.

Анализ результатов выявления мотивации профессиональной деятельности зафиксирован в таблице 9.

Таблица 9

Мотивация профессиональной деятельности (общий показатель)

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|------------------------------------|--|---|------------------------------------|----------------------------|
| | В очень незначитель ной мере | В достаточно значительн ой мере | В небольшой, но и в немаленько й мере | В достаточно большой мере | В очень большой мере |
| 1. Денежный заработок | | | 20 % 4 человека | 35 % 7 человек | 45 % 9 человек |
| 2. Стремление к продвижению по работе | 15 % 3 человека | | 30 % 6 человек | 40 % 8 человек | 15 % 3 человека |
| 3. Стремление избегать критики со стороны руководителя или коллег | 15 % 3 человека | 20 % 4 человека | 15 % 3 человека | 35 % 7 человек | 20 % 4 человека |
| 4. Стремление избегать возможных наказаний или неприятностей | 15 % 3 человека | 5 % 1 человек | 10 % 2 человека | 25 % 5 человек | 45 % 9 человек |
| 5. Потребность в достижении социального престижа и уважения со стороны других | 10 % 2 человека | 5 % 1 человек | 25 % 5 человек | 35 % 7 человек | 25 % 5 человек |
| 6. Удовлетворение от самого процесса и результата работы | | | | 40 % 8 человек | 60 % 12 человек |
| 7. Возможность наиболее полной самореализации именно в данной деятельности | | | | 75 % 15 человек | 25 % 5 человек |

$BM = (\text{п.6 Удовлетворение от самого процесса и результата работы} + \text{п.7 Возможность наиболее полной самореализации именно в данной деятельности})/2$

$ВПМ = (\text{п.1 Денежный заработок} + \text{п.2 Стремление к продвижению по работе} + \text{п.5 Потребность в достижении социального престижа и уважения со стороны других})/3$

$BOM = (\text{п. 3 Стремление избежать критики со стороны руководителя или коллег} + \text{п. 4 Стремление избежать возможных наказаний или неприятностей})/2$

| |
|------------------|
| $BM > BPM > BOM$ |
|------------------|

| |
|------------------|
| $BM = BPM > BOM$ |
|------------------|

Средние
показатели

среди педагогов следующие: $BM = 4,4$; $BPM = 4,15$; $BOM = 3,6$. К наилучшим, оптимальным, мотивационным комплексам следует относить следующие два типа сочетания:

В нашем случае это первая формула $4,4 > 4,15 > 3,6$

Внутренний тип мотивации говорит о том, что педагогам важна сама деятельность их труда, итоговый результат 60 %. Так же отражается боязнь наказания и неприятностей на работе 45% и высокий уровень оплаты труда 45%. Есть стремление к продвижению по службе и полная самореализация в занимаемой должности.

Назначение теста Герцберга (Приложение 7) позволяет определить структуру мотивации и выделить преобладающих факторов удовлетворенности или неудовлетворенности трудом. Задание представляет собой 27 вопросов, на каждое из которых предоставляется 5 баллов, которые нужно распределить между двумя вариантами ответа.

Сравнение внутренних и внешних мотивационных факторов представлено в таблице 10. Сравнивая данные факторы мотивов, то превосходят внутренние мотивирующие факторы и составляют 63,1 %, к ним относятся следующие показатели: общественное признание 11,3; ответственность работы 9,7 %; карьера, продвижение по службе 10,5 %; достижение личного успеха 16,6 % и содержание работы 14,9 %.

Таблица 10

Сравнение внутренних и внешних мотивационных факторов

| | | | |
|---------------------------------|--------|------------------------------------|--------|
| Гигиенические факторы - внешние | 36,9 % | Мотивирующие факторы - внутренние | 63,1 % |
| А — финансовые мотивы | | Б — общественное признание | |
| | | В – ответственность работы | |
| Г — отношение с руководством | | Д – карьера, продвижение по службе | |
| | | Е – достижение личного успеха | |
| З — сотрудничество в коллективе | | Ж – содержание работы | |

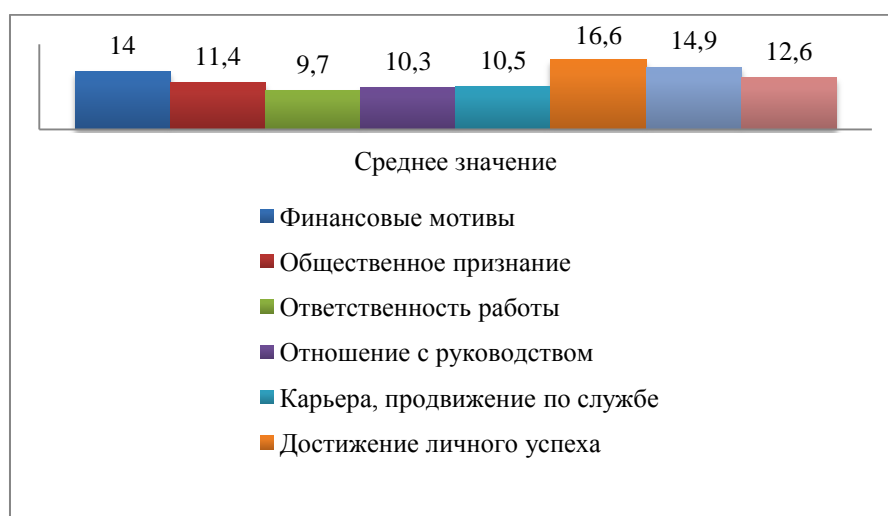


Рис. 5. Сравнительная диаграмма мотивов теста Герцберга

Показатели заполнения бланков на 20 опрошенных

| № педагога | А | Б | В | Г | Д | Е | Ж | З |
|--------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| 1 | 21,5 | 16 | 14,5 | 15 | 22 | 15 | 16 | 15 |
| 2 | 22 | 14 | 13 | 12 | 15 | 25 | 20 | 14 |
| 3 | 17 | 18 | 11 | 8 | 20 | 14 | 23 | 24 |
| 4 | 14 | 18 | 11 | 11 | 6 | 31 | 20 | 24 |
| 5 | 18 | 22 | 16 | 12 | 10 | 22 | 13 | 22 |
| 6 | 23 | 17 | 9 | 12 | 6 | 23 | 22 | 23 |
| 7 | 16 | 17 | 15 | 12 | 17 | 24 | 16 | 18 |
| 8 | 21 | 18 | 11 | 12 | 6 | 23 | 21 | 23 |
| 9 | 23 | 9 | 10 | 9 | 18 | 23 | 24 | 19 |
| 10 | 30 | 18 | 5 | 14 | 11 | 20 | 17 | 20 |
| 11 | 28 | 14 | 13,5 | 15 | 20 | 16 | 14,5 | 14 |
| 12 | 11 | 11 | 12 | 22 | 14 | 22 | 26 | 17 |
| 13 | 10 | 18 | 19 | 12 | 20 | 21 | 30 | 5 |
| 14 | 10 | 15 | 10 | 20 | 0 | 25 | 25 | 30 |
| 15 | 5 | 5 | 25 | 20 | 10 | 30 | 25 | 15 |
| 16 | 25 | 15 | 10 | 15 | 30 | 30 | 10 | 0 |
| 17 | 13 | 17 | 12 | 18 | 10 | 30 | 27 | 8 |
| 18 | 18 | 14 | 11 | 6 | 21 | 18 | 25 | 22 |
| 19 | 30 | 23 | 12 | 14 | 18 | 20 | 12 | 6 |
| 20 | 22 | 10 | 22 | 18 | 10 | 17 | 15 | 21 |
| Ср. знач. | 18,9 | 15,5 | 13,1 | 13,9 | 14,2 | 22,5 | 20,1 | 17 |
| Ср. знач.,% | 14 | 11,4 | 9,7 | 10,3 | 10,5 | 16,6 | 14,9 | 12,6 |

Мотиваторы – это внешние факторы удовлетворенности, направленные на успех, продвижение по службе, признание и одобрение результатов работы, высокая степень ответственности за выполняемое дело, возможность творческого и делового роста. Эта группа факторов предполагает, что каждый отдельный человек может мотивированно работать, когда видит цель и считает возможным ее достижение.

Анализируя полученные результаты и сравнивая их со средним показателем в группе можно сделать вывод, что в данном педагогическом коллективе преобладающими факторами мотивации на основе теста Герцберга являются:

- 1) Достижение личного успеха;
- 2) Содержание работы;
- 3) Финансовые мотивы.

Путь к эффективной профессиональной деятельности воспитателя ДОО строится на понимании мотивов его деятельности. И только грамотно выстроенная работа руководителя ДОО позволит повысить мотивацию не только педагогов, но и подчиненных всех уровней. Делая выводы относительно исследовательской работы можно сказать следующее: педагогам важно Достижение личного успеха, но при этом они не стремятся повышать свой профессиональный уровень, не участвуют в конкурсах профессионального мастерства, не выступают со своими наработками в педагогическом сообществе. Почему? Не уверенность в себе, не понимание того, что именно эта работа их приведет к личным достижениям и сделает их труд содержательнее и интереснее.

Для полного выявления причин отсутствия желания у педагогов к профессиональному росту одного теста мало. Так же есть предположение, что некоторые сотрудники отвечали не за себя, а как по их мнению правильно надо ответить.

С помощью данной методики «Иерархия потребностей» (Приложение 8) модификация И.А. Акиндиновой выявили важнейшие потребности-мотиваторы сотрудников. Знание таких потребностей позволяет руководителю эффективно строить систему мотивации в рабочей группе. В таблице 13 можно увидеть результаты тестирования 20 педагогов по 5 шкалам.

Таблица 13

Результаты тестирования «Потребности»

| № педагога | I шкала Материальное положение | II шкала Потребность в безопасности | III шкала Потребность в межличностных связях | IV шкала Потребности в уважении состороны | V шкала Потребность в самореализации |
|------------|--------------------------------------|---|---|---|--|
| 1 | 24 | 21 | 22 | 16 | 22 |
| 2 | 6 | 18 | 27 | 22 | 31 |
| 3 | 17 | 15 | 18 | 23 | 30 |
| 4 | 18 | 21 | 27 | 15 | 24 |
| 5 | 17 | 17 | 20 | 20 | 30 |
| 6 | 14 | 14 | 19 | 30 | 31 |
| 7 | 18 | 19 | 22 | 16 | 22 |
| 8 | 16 | 15 | 22 | 23 | 29 |
| 9 | 15 | 20 | 29 | 16 | 35 |
| 10 | 15 | 20 | 19 | 16 | 35 |
| 11 | 32 | 27 | 14 | 12 | 19 |
| 12 | 28 | 24 | 20 | 12 | 32 |
| 13 | 25 | 21 | 19 | 10 | 29 |
| 14 | 26 | 19 | 18 | 21 | 21 |
| 15 | 18 | 27 | 15 | 21 | 24 |
| 16 | 7 | 15 | 23 | 30 | 27 |
| 17 | 21 | 21 | 19 | 26 | 18 |
| 18 | 16 | 15 | 22 | 23 | 29 |
| 19 | 19 | 21 | 26 | 21 | 19 |
| 20 | 16 | 29 | 15 | 20 | 35 |

Полная удовлетворенность — 0–13 баллов

Частичная удовлетворенность — 13–26 баллов

Полная неудовлетворенность — 26–39 баллов

Таблица 14

Сравнительные данные удовлетворения

| Уровень удовлетворенности | I шкала Материальн ое положение | II шкала Потребность в безопасности | III шкала Потребность в межличностных связях | IV шкала Потребности в уважении состороны | V шкала Потребность в самореализац ии |
|-----------------------------------|--|--|---|--|---|
| Полная удовлетворенность | 2 человека / 10 % | 0 | 0 | 3 человека / 15 % | 0 |
| Частичная удовлетворенность | 15 человек / 75 % | 17 человек / 85 % | 16 человек / 80 % | 14 человек / 70 % | 8 человек / 40 % |
| Полная неудовлетвореннос ть | 3 человека / 15 % | 3 человека / 15 % | 4 человека / 20 % | 3 человека / 15 % | 12 человек / 60 % |

Исходя из результатов теста «Иерархия потребностей» можно сделать вывод: из 20 опрошенных человек нет полностью удовлетворенных своей безопасностью, своими межличностными связями и своей самореализацией. Частичная удовлетворенность у большинства опрошенных в материальном положении 75 %, в безопасности 85 %, в межличностных связях 80 % и в уважении со стороны 70 %. Самый высокий показатель в полной неудовлетворенности своей самореализацией у 12 человек. Из этого следует, что педагоги не довольны своей самореализацией, но самостоятельно решить вопрос этот не могут, потому что нет полной удовлетворенности в своей безопасности, не хватает обмена опытом с квалифицированными коллегами. Тут же кроется и вопрос материального положения.

На формирующем этапе опытно-поисковой работе был разработан и внедрен в реализацию план мероприятий (таблица 15) по развитию мотивации профессиональных компетенций педагогов ДОО с учетом профессиональных затруднений и опыта педагогической деятельности.

Цель: создание условий для развития профессиональных компетенций педагогов дошкольного образовательного учреждения.

Для повышения эффективности методической работы и определения плана работы по мотивации развития профессиональных компетенций, педагогический состав детского сада был разделен на три группы, в зависимости от уровня профессионального мастерства.

Выбраны формы работы с педагогами по трем направлениям развития:

- 1) мотивация развития педагогических компетенций;
- 2) совершенствование профессиональных компетенций;
- 3) непрерывность профессионального развития.

Таблица 15

План мероприятий

| № п/п | Мероприятие | Сроки выполнения | Ответственный |
|-----------------------|---|---------------------|------------------------------------|
| Подготовительный этап | | | |
| 1 | Формирование нормативно-правовой базы | 2019 г. | Заведующий, старший воспитатель |
| 2 | Изучение локальных нормативных документов: «Положения о заработной плате и системе стимулирования», «Коллективный договор». | 2019 г. | Рабочая группа |
| Организационный этап | | | |
| 1 | Планирование и внедрение новых форм методической работы. | 2019 – 2020 | Старший воспитатель |
| 2 | Определение педагогом дефицита (проблем) профессион. деятельности. | 2020 г | Педагоги |
| 3 | Определение цели повышения квалификации педагога как преодоления дефицита профес. деятельности. | 2020 г | Старший воспитатель, педагоги |
| 4 | Перспективное и текущее планирование аттестации педагогов. | 2020 г. | Старший воспитатель |

Продолжение таблицы 15

| | | | |
|---------------------|--|-------------|---------------------|
| 5 | Составление и реализация инд. программы саморазвития педагогов: - индивидуальные консультации, - взаимопосещения занятий, - изучение психолого-педагогич. литер. - проведение семинаров-практикумов; - обучение на курсах повыш.квалиф.; - получение высшего образования; - представление опыта работы педагогическому сообществу округа. | 2019 г | Педагоги |
| 6 | Определение индивидуального учебно-методического комплекса для сопровождения развития профессиональной компетентности педагога. | 2019 г | Старший воспитатель |
| 7 | Коррекция общей программы повышения квалификации с учетом включения индивидуальных программ. | | Старший воспитатель |
| | Реализация программы повышения квалификации педагогов. | 2019 – 2020 | Педагоги |
| Методическая работа | | | |
| 1 | Создание методич. условий для педагогов: - создание информационного банка методической литературы; - обновление пособий; - организация оздоровительного кружка для персонала детского сада. | | |

| | | | |
|---|---|-------------|-------------------------------|
| 2 | Педагогические советы «Какими компетенциями должны обладать педагоги ДОУ?» «Педагоги дошкольного образования будущего» | 2019 - 2020 | Педагоги |
| 3 | Участие педагогов в работе дискуссии: «Плюсы непрерывного образования педагогов» | 2020 г | Педагоги |
| 4 | Участие педагогов в работе семинара-практикума: «Применение современных образовательных технологий в работе с детьми и родителями» | 2020 г | Педагоги |
| 5 | Участие педагогов в консультациях «Дистанционное образование дошкольников. Организация онлайн-группы детского сада», «Профессиональный стандарт педагога» | 2020 г | Педагоги |
| 6 | Организация предметно-развивающей среды в группах для реализации ООП в соответствии с ФГОС ДО. Контроль ведения паспорта группы. | 2019 г. | Старший воспитатель, педагоги |

Продолжение таблицы 15

| | | | |
|---------------------|--|---------|---------------------------------|
| 7 | Участие педагогов в конкурсах педагогического мастерства | 2020 г. | Старший воспитатель |
| 8 | Работа творческой группы по обновлению Основной образовательной программы дошкольного образования | 2019 г. | Старший воспитатель |
| Результативный этап | | | |
| 1 | Определение результативности обучения на основе требований, предъявляемых к профессиональ. компетенциям педагогов. | 2020 г | Старший воспитатель |
| 2 | Проведение самоанализа, наблюдения и оценка деятельности педагога с помощью других методов. | 2020 г | Педагоги, старший воспитатель |
| 3 | Рефлексия (самоанализ и самооценка результатов работы и обучения). | 2020 г | Педагоги |
| 4 | Определение перспектив дальнейшего развития. | 2020 г | Старший воспитатель, педагоги |
| 5 | Проведение самобследования детского сада | 2020 г. | Заведующий, старший воспитатель |

В ходе работы были подобраны диагностические карты профессионального мастерства и индивидуальные маршруты профессионального развития педагога.

Диагностическая карта включает в себя анализ профессионального уровня педагогов на основе:

- собеседования с педагогами;
- ознакомления с диагностическими картами по результатам педагогической диагностики;
- анализа процесса осуществления педагогами организованной образовательной деятельности (далее — ООД);
- анализа наблюдений за деятельностью и общением детей во время ООД;
- анализа наблюдений самостоятельной детской деятельности и продуктов их творчества;
- анализа наблюдений за игрой детей, результатов естественного эксперимента;
- анализа развивающей предметно-пространственной среды в группе.

Затем составляются таблицы (приложение 9), позволяющие оценить:

- уровень знаний педагогом целей и задач по каждой образовательной области основной образовательной программы ДООУ;
- уровень знания содержания образовательных областей основной образовательной программы ДООУ по своей возрастной группе;
- уровень развития умений педагога осуществлять педагогическую диагностику;
- уровень владения методами и приемами работы по каждой образовательной области основной образовательной программы ДООУ.

Индивидуальный маршрут педагога включен в портфолио всех педагогов (приложение 10).

Для развития мотивации профессиональных компетенций педагогов дошкольного образовательного учреждения созданы следующие условия материального стимулирования.

Система материального стимулирования утверждена в Положении об оплате труда. Состав рабочей группы (заведующий МАДОУ, старший воспитатель, заведующий хозяйством, младший воспитатель, председатель Первичной Профсоюзной организацией) заседает один раз в месяц, анализирует эффективность деятельности педагогов, а так же на основании фактических показателей в работе педагогов - распределяет баллы. В Протокол заносятся все результаты распределения баллов, впоследствии его подписывают все члены рабочей группы и утверждается заведующим МАДОУ. На основании предоставленного протокола руководитель детского сада издаёт Приказ о назначении стимулирующих выплат и о сроках их реализации. Приказ служит основой для бухгалтерии, которая в день заработной платы проводит установленные выплаты. Контроль за исполнение Приказов возлагается на руководителя МАДОУ.

Показатели эффективности (приложение 11):

- за качество выполняемых работ (ежемесячно);
- за интенсивность и высокие показатели в работе (ежегодно с сентября по август включительно);
- за выполнение особо сложных и ответственных заданий;
- компенсационные выплаты;
- за стаж работы в данном учреждении.

Оценочные критерии:

1 балл - показатель практически отсутствует

2 балла - показатель слабо выражен и проявляется эпизодически

3 балла - показатель достаточно выражен и проявляется часто

4 балла - показатель ярко выражен и проявляется стабильно

Сведения для мониторинга собираются с помощью разнообразных методов:

Социологические методы: изучение документации (диагностические карты профессиональной компетентности педагогов,

протоколы открытых просмотров, наградные материалы, собеседование с сотрудниками, родителями), анкетирование педагогов и родителей.

Измерительные методы: наблюдение, выявление эмпирическим путём качество педагогической деятельности позволяет изучение мнений участников образовательного процесса (педагоги, родители).

Экспертные методы представляют процедуры, которые способствуют получению общего мнения о качестве дошкольного образования. Среди них: метод самооценки, рейтинги, качественная экспертная оценка. Применяется для комплексного мониторинга эффективности педагогической деятельности.

Результаты, которые были получены с помощью применения вышеперечисленных методов подвергаются математической обработке. Оценки по каждому показателю складываются и полученная сумма делится на общее количество свойств, составляющих качество объекта мониторинга.

Периодичность мониторинга проводится в зависимости от критерия эффективности работы – ежемесячно, поквартально, ежегодно.

Так же для развития мотивации профессиональных компетенций педагогов дошкольного образовательного учреждения созданы и условия нематериального стимулирования:

- 1) тренинги коммуникативного взаимодействия в коллективе;
- 2) внедрение наставничества;
- 3) создание оптимальных условий для самореализации через конкурсы профессионального мастерства, проектную деятельность, обеспечение возможности дальнейшего обучения, возможности повышения квалификации, аттестации на более высокую квалификационную категорию
- 4) социально-ориентированные мероприятия, обеспечивающие возможность транслировать передовой опыт, создание безопасных условий труда;

5) комплекс мероприятий по поддержанию кадров с большим трудовым стажем (психолого-педагогические и физкультурно-оздоровительные мероприятия по профилактике профессионального выгорания и др.)

Пример задания из тренинга на профилактику профессионального выгорания

Игра «Найди и промолчи».

Цель: развивать интуицию, умение концентрировать зрительное внимание, сдерживать эмоции.

Инструкция: Участники группы отворачиваются, закрывают глаза или выходят из комнаты. Ведущий ставит игрушку так, чтобы она была в поле зрения участников. Группа молча ищет игрушку. Нашедший молча и никоим образом не показывая виду, что он нашел, садится на свое место. Чем меньше остается, ищущих, тем сложнее найти предмет.

Рефлексия: В обсуждении участники делятся впечатлениями о том, что помогло найти предмет, о том, что чувствовали в тот момент, когда нашли предмет и как смогли скрыть это чувство? Что привлекло внимание в поведении остальных участников группы.

2.3. Сравнительный анализ результатов исследования

Проведя среди 20 сотрудников анкетирования и тестирования по профессиональной компетенции и по мотивации к развитию профессиональной компетенции можно составить сравнительный анализ результатов исследования.

Согласно методике С.Г. Молчанова мы составим словесный портрет компетентного педагога ДООУ: «Педагог дошкольного образовательного учреждения – это умный, добрый, воспитанный, ответственный человек, любящий детей, общительный и умеющий понимать других людей,

проявляющий отзывчивость, отличающийся работоспособностью и способностью защищать свои взгляды».

Сравнительные данные изучения мотивации педагогов представлены в таблице 16.

Таблица 16

Полученные данные в ходе изучения мотивации педагогов

| Самые популярные ответы (по важности) | Факторы привлекательности профессии | Факторы, стимулирующие развитие педагогов | Факторы, препятствующие развитию педагогов | Мотивация профессиональной деятельности | Факторы удовлетворенности трудом | Иерархия потребностей* |
|---------------------------------------|--------------------------------------|---|---|---|----------------------------------|---|
| 1 | Самореализация | Обучение на курсах | Отсутствие поддержки и помощи в этом вопросе со стороны руководителей | Удовлетворение от самого процесса и результата работы | Достижение личного успеха | Частичная удовлетворенность в безопасности |
| 2 | Работа по способностям, возможностям | Методическая работа в ДОО | Состояние здоровья | Денежный заработок | Содержание работы | Частичная удовлетворенность в межличностных |

| | | | | | | |
|---|--|--|---|--|-----------------------------|--|
| | | | | | | связях |
| 3 | Работа с людьми | Интерес к работе | Ограниченные ресурсы, стесненные жизненные обстоятельства | Возможность наиболее полной самореализации и именно в данной деятельности | Финансовые мотивы | Частичная удовлетворенность в материальном положении |
| 4 | Самосовершенствование | Самообразование | Нехватка времени | Стремление избежать возможных наказаний или не-приятностей | Сотрудничество в коллективе | Частичная удовлетворенность в уважении со стороны |
| 5 | Профессия одна из важнейших в обществе | Возможность получения признания в коллективе | Собственная инерция | Потребность в достижении социального престижа и уважения со стороны других | Общественное признание | Полная неудовлетворенность в самореализации |

* из числа опрошенных, более 60 % чувствуют данную потребность.

Используя данные результатов анализа профессиональной компетентности воспитателей детского сада с помощью методики Т.А. Сваталовой, мы обнаружили, что воспитатели детского сада имеют трудности с внедрением инноваций, применение современных образовательных технологий в образовательный процесс. Нуждаются в овладении методами педагогической диагностики. У большинства из воспитателей не развито умение предвидеть последствия своих действий, анализировать результаты своей деятельности. Все перечисленное свидетельствует о несформированности профессиональной компетентности, отсутствии у педагогов проектирующих, исследовательских, аналитических умений. Это подтвердило и то, что развитие профессиональной компетентности воспитателей детского сада обусловлено мотивацией к совершенствованию профессиональной компетентности дошкольных работников.

Итоговая диагностика проводилась по той же методике Т.А. Сваталовой, что и на констатирующем этапе опытно-поисковой работы.

На обобщающем этапе 14 педагогов детского сада повторно заполняли диагностические карты.

Сравнительные результаты диагностики уровня профессиональной компетентности педагогов представлены графически на рис. 6.

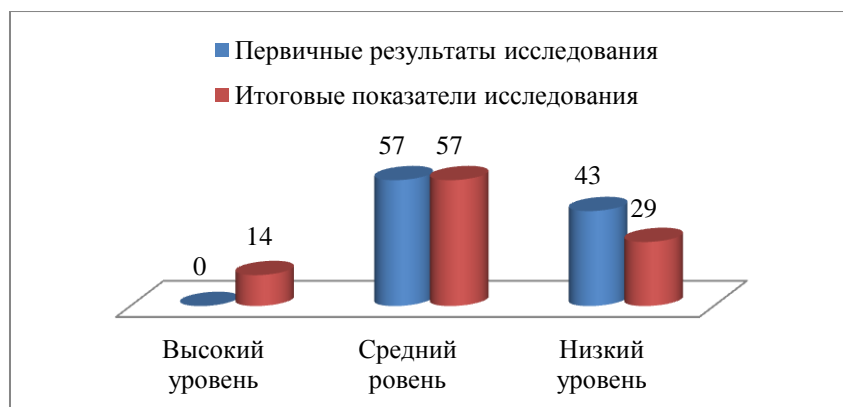


Рис. 6 Сравнительные данные уровня профессиональной компетентности педагогов на констатирующем и обобщающих этапах опытно-поисковой работы

Анализируя их, приходим к выводу, что уровень профессиональной компетентности педагогов возрос. Появились педагоги с высоким уровнем компетенций (2 человека), с низким уровнем компетенций педагогов стало меньше (4 человека), средний уровень остался с прежними показателями за счет передвижки. Высокий показатель составил 14%, средний показатель составил 57%, низкий уровень наблюдается у 29%. Педагоги отметили, что у них в большей степени развиты такие качества, как целеустремленность, обязательность. Стали активно включаться в деятельность, с большим удовольствием внедряют современные образовательные технологии, а в своей профессии привлекает перспектива самореализации.

Выводы по второй главе

Результаты проведенного нами исследования показали, что педагогам нравится выбранная ими профессия, проявляют к ней интерес, так как данное направление одно из важнейших в обществе.

Сотрудники удовлетворены содержанием своей работы, так она полностью соответствует их способностям и возможностям. Педагогов дошкольного учреждения привлекает работа с людьми и сотрудничество в коллективе. Достижение личного успеха педагогам позволит получить большую удовлетворенность своим трудом, и даст возможность получения общественного признания.

Главными мотиваторами успешной профессиональной деятельности педагогов дошкольной организации являются денежный заработок, удовлетворение от процесса и результата работы, возможность самореализации, помощь со стороны методической службы.

Помимо множества положительных факторов в выборе профессии, в желании совершенствоваться, есть и факторы препятствующие развитию профессиональным компетенциям педагогов. При всем желании педагогов развиваться, мы получили результат в 60 % ПОЛНОЙ неудовлетворенности в самореализации, отсутствие поддержки и помощи со стороны руководителя, ограниченные ресурсы, стесненные жизненные обстоятельства, состояние здоровья и нехватка времени. Все это завершается инерцией некоторых педагогов, боязнью выйти из зоны комфорта и заняться собственным развитием, повышением своих профессиональных компетенций.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

На сегодняшний день модернизация образования осуществляется интенсивно. Вместо прежнего образа жизни, когда одного образования хватало на всю жизнь, наступает новый уровень жизни: «Образование для всех, образование через всю жизнь».

Система образования сегодня требует регулярное повышение уровня знаний педагога. От воспитателей дошкольных организаций во многом зависит то, насколько нововведения, заложенные в содержании, организации и технологии учебного процесса, будут содержательными и внедрены в практику работы с воспитанниками, включенными в деятельность детского сада.

На начало исследования перед нами стояли вопросы:

- Какой уровень профессиональных компетенций у педагогов?
- Что мотивирует педагогов на непрерывный профессиональный рост и повышение уровня профессиональной компетенции?
- Какие необходимо создать методические условия для развития профессиональных компетенций педагогов дошкольного образовательного учреждения?

В процессе реализации ранее поставленных задач были решены все вопросы.

В процессе написания первой главы, после рассмотрения теоретического материала по проблеме исследования, мы выяснили, как разные авторы (Э.Ф. Зеер, Е.И. Исаев, В.Д. Шадриков, И.А. Зимняя, О.Е. Ломакин) описывают «компетенции» и «профессиональные компетенции», выбрали подходящее, на наш взгляд, определение «профессиональных компетенций педагогов дошкольного образовательного учреждения»

Профессиональная компетенция педагога дошкольного образовательного учреждения - сложное многокомпонентное понятие, выражаемое высоким уровнем психолого-педагогических знаний,

владении запасом методических навыков, ценностных ориентаций и личностных качеств педагога, обеспечивающих эффективность педагогической работы с дошкольниками.

Одним из показателей профессиональной компетенции воспитателя является его способность к самообразованию, которое проявляется в неудовлетворенности, осознании несовершенства настоящего положения образовательного процесса и стремлении к росту, самосовершенствованию.

Так же были рассмотрены теоретические основы системы мотивации педагогического и непедагогического персонала ДООУ, работающего с детьми.

В рамках опытно-поисковой работы проведён анализ основных элементов системы мотивации персонала МАДОУ «Детский сад комбинированного вида № 9 «Улыбка», г. Реж, Свердловской области.

Результаты показали, что в образовательном коллективе сплоченный коллектив, педагоги активно взаимодействуют друг с другом.

Уровень профессиональных компетенций показал:

- не умеют точно сформулировать цели и систему задач воспитательно-образовательной работы;
- слабое знание форм, методов и приемов обучения и воспитания в соответствии с задачами, содержанием, этапом освоения знаний и умений;
- не ориентируются в научно-педагогической литературе по вопросам воспитания, обучения и развития, оздоровления детей;
- редкое использование современных технологий обучения (элементы проблемного обучения, моделирование и др.);

Анализ проведенных диагностических методик по выявлению уровня мотивации к профессиональному развитию показал, что педагоги имеют большое желание к самореализации, профессией своей удовлетворены и проявляют к ней особый интерес, есть стремление к

повышению своей квалификационной категории, но мешает внутренняя неуверенность в своих способностях.

Проведя исследование, мы убедились, что сложности в профессиональном росте воспитателей возникают по нескольким причинам.

Во-первых, непрерывный профессиональный рост - это построение профессиональной карьеры в течение всей трудовой деятельности человека. Не всегда на первоначальном профессиональном пути своей жизни люди умеют найти себя. В результате чего, педагоги - это бывшие юристы, экономисты, менеджеры, успешно прошедшие переподготовку.

Во-вторых, педагоги-пенсионеры, которые не особо хотят что-то менять в своей работе, но из-за нехватки кадров в детских садах продолжают трудовую деятельность.

В-третьих, молодые специалисты, которым не хватает элементарно практической деятельности в детском саду.

Но все же не стоит забывать и о педагогах опытных, стремящихся к саморазвитию, они есть и их не мало.

Педагоги с опытом работы могут стать прекрасными наставниками молодым воспитателям; оказание платных образовательных услуг даст дополнительный заработок педагогам; внедряя в работу современные образовательные технологии и представляя их педагогическому сообществу, даст возможность получить общественное признание и позволит повышать квалификационную категорию; участие во всероссийских профессиональных конкурсах, вебинарах, форумах, чтение методической и педагогической литературы поможет повысить уровень самообразования.

Таким образом, изучая что-то новое, внедряя инновации в работе с детьми, обмениваясь опытом с коллегами, педагоги повысят свою профессиональную компетентность, тем самым с уверенностью будут

проходить процедуру аттестации и достигнут желаемого успеха в трудовой деятельности.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Анцыферова, Л.И. Развитие личности специалиста как субъекта своей профессиональной жизни / Л.И. Анцыферова // Психологические исследования проблемы формирования личности профессионала / Под ред. В.А. Бодрова и др. – Москва : 1991. - С. 27 - 43.

2. Асаева, И.Н. Развитие профессиональной компетентности воспитателей дошкольных образовательных учреждений разного вида: Автореф. дисс.. канд. пед. наук: 13.00.07 / И.Н. Асаева. – Екатеринбург, 2009. 23 с.

3. Асаева, И.Н. Современные подходы к развитию профессиональной компетентности воспитателя дошкольного образовательного учреждения в системе повышения квалификации. / И.Н. Асаева // Журнал «Образование и наука». 2008. № 5 (53).

4. Аتماхова, Л.Н. Организация деятельности методической службы как условие развития профессиональной компетентности педагогов ДОО: дисс... канд. пед. Наук: 13.00.07 / Л.Н. Аتماхова. - Екатеринбург, 2006. - 177 с.

5. Афанасьева, Т.П. Руководство педагогическим коллективом: модели и методы / Т.П. Афанасьева, В.С. Лазарев, И.А. Елисеева, Т.И. Пуденко; под ред. В.С. Лазарева. - Москва : 1995. - 157с.

6. Афонькина, А.Ю. Аудит личностных качеств и профессиональных компетенций педагога ДОО. Диагностический журнал. / А.Ю. Афонькина. – Волгоград : Учитель, 2014. – 93 с. – Текст: непосредственный.

7. Афонькина, А.Ю. Настольная книга старшего воспитателя. / А.Ю. Афонькина, З.Ф. Себрукович. – Волгоград : Учитель, 2015. – 154 с. – Текст: непосредственный.

8. Бабанский, Ю.К. Педагогика / Ю.К. Бабанский. - Москва: Просвещение, 1982. - С. 131.

9. Багадаева, О. Ю. Мотивация персонала как организационное условие снижения профессионального стресса педагогов ДОО. / О. Ю. Багадаева // Современное дошкольное образование. 2016. № 10. С. 26–37.
10. Багаутдинова, С.Ф. Особенности методической работы в современном ДООУ. / С.Ф. Багаутдинова // Управление ДООУ. - 2010. - № 3. С. 82 - 85.
11. Балашов, Ю. К. Мотивация и стимулирование персонала: основы построения системы стимулирования / Ю.К. Балашов, А.Г Коваль. // Кадры предприятия. - 2002. - №7. - С. 52-59.
12. Белая, К.Ю. Методическая работа в ДООУ: Анализ, планирование, формы и методы. / К.Ю. Белая. - Москва: Перспектива, 2010. - 290 с.
13. Беспалько, В.П. Основы теории педагогических систем / В.П. Беспалько - Воронеж, 1977. - 188 с.
14. Битина, Б.П. Педагогическая диагностика: сущность, функции, перспективы. / Б.П. Битина // Педагогика, 2010. - № 6. - С. 61.
15. Бичева, И.Б. Развитие профессиональной компетентности педагогических кадров дошкольных образовательных учреждений: Автореф. дисс...канд. пед. наук: 13.00.08 / Бичева И.Б. – Нижний Новгород, 2003. 29 с.
16. Бондаренко, А.К. Заведующий дошкольным учреждением. / А.К. Бондаренко, Л.В. Позняк, В.И. Шкатулла. – Москва : 2009. - 144 с.
17. Борисова, О.А. Как помочь воспитателю пройти аттестацию. Современные тенденции и технологии, анализ и экспертиза, консультирование. / О.А. Борисова, И.В. Липова. - Москва: Учитель, 2013. - 245 с.
18. Вишнякова, С.М. Профессиональное образование: Словарь. Ключевые понятия, термины, актуальная лексика. / С.М. Вишнякова. – Москва : НМЦ СПО, 1999.

19. Гарина, В.Ю. Проблемы мотивации в сфере образования / В.Ю. Гарина, В.А. Грищук, В.Р. Ключникова, О.А. Хэгай // Вестник Челябинского государственного университета. Управление. - 2012. - №7. - 257 с.
20. Диагностика профессионального становления личности : учеб.-метод. пособие / сост. Я. С. Сунцова, О. В. Кожевникова. Ч. 3. Ижевск : Удмуртский университет, 2012. 144 с.
21. Замфир, К. Опросник «Структура мотивации трудовой деятельности». / К. Замфир. - 2012. 10 с.
22. Зубов, Н. Как руководить педагогами: Пособие для рук. образоват. учреждений / Н. Зубов. - 2. изд., испр. и доп. – Москва : АРКТИ, 2003. - 139 с.
23. Ильин, Г.Л. Социология и психология управления: уч. пособие для студ. высш. пед. учебн. заведений / Г.Л. Ильин - Москва : Академия, 2005. - 192 с.
24. Латфуллина, Г. Р. Организационное поведение / Г. Р. Латфуллина, О.Н. Громовой; под ред. Г. Р. Латфуллина, - Санкт-Петербург : Питер, 2007. - 432с.
25. Майер, А.А. Модель профессиональной компетентности педагога дошкольного образования / А.А. Майер // Управление Дошкольным Образовательным Учреждением. – 2007. - № 1
26. Маркова, Л.С. Управленческая деятельность руководителя социального учреждения / Маркова Л.С. – Москва : Айрис-Пресс, 2011. - 160 с.
27. Маслоу, А. Х. Мотивация и личность / А. Х. Маслоу ; 3-е изд. [Пер. с англ.]. Санкт-Петербург : Питер, 2008. 352 с. (Серия «Мастера психологии»).
28. Микляева, Н.В. Программа развития и образовательная программа ДООУ: технология составления, концепция / Н.В. Микляева. - Москва : Айрис-пресс, 2012. - 176 с.

29. Микляева, Н.В. Инновации в детском саду / Н.В. Микляева. - Москва : Перспектива, 2011. - 289 с.
30. Митина, Л.М. Личность и профессия: психологическая поддержка и сопровождение: Учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / Л.М. Митина, Ю.А. Кореляков, Г.В. Шавырина и др.; под ред. Л.М. Митиной. -Москва : Академия, 2005. - 336 с
31. Маханькова, А.Х. Теоретические подходы организации партнерства ДОО и библиотеки для развития профессиональной компетенции педагогов / А.Х. Маханькова, Г.М. Ключкова // Научный журнал «Вестник магистратуры». 2014. № 12 (39) . Том IV.
32. Никишина, И.В. Технология управления методической работой в образовательном учреждении / И.В. Никшина. - Волгоград, 2009. - 209 с.
33. Пахомова, Е. Методическая служба: современные требования и пути преобразования / Е. Пахомова // Методист, 2012. - 145 с.
34. Поваренков, Ю. П. Оценка эффективности педагогической деятельности : учеб. пособие / Ю. П. Поваренков, Ю. Н. Слепко.; под общ. ред. Ю. П. Поваренкова. Ярославль : Изд- во ЯГПУ, 2011. 166 с.
35. Поздняк, Л.В. Управление дошкольным образованием: Учебное пособие / Л.В. Поздняк, Н.Н. Лященко. – Москва : Академия, 1999. – 432 с.
36. Постановление Правительства РФ от 26 декабря 2017 г. N 1642 "Об утверждении государственной программы Российской Федерации "Развитие образования". Направление (подпрограмма) "Развитие дошкольного и общего образования". Текст: электронный. (дата обращения: 04.10.2020).
37. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 N 761н (ред. от 31.05.2011) "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования"

(Зарегистрировано в Минюсте РФ 06.10.2010 N 18638). – Текст: электронный. (дата обращения: 04.10.2020).

38. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 20 июля 2011 г. №2151 г. Москва «Об утверждении федеральных государственных требований к условиям реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования» // Российская газета от 21 ноября 2011 г. – Текст: электронный. (дата обращения: 03.10.2020).

39. Профессиональный стандарт педагога. – Текст: электронный <http://профстандартпедагога.рф/профстандарт-педагога/>. (дата обращения: 03.10.2020).

40. Психологические тесты для профессионалов / сост. Н. Ф. Гребень. Минск : Современ. школа. 2008. 496 с.

41. Самылкина, Н.Н. Факторы, определяющие эффективность реформирования системы общего образования / Н.Н. Самылкина. – Текст: электронный. URL: <http://www.churap.ru> (дата обращения: 11.09.2020).

42. Сорокоумов, С.П. Определения «Профессиональная компетенция» и «Профессиональная компетентность» / С.П. Остроумов. - Текст: электронный. <https://cyberleninka.ru/article/n/opredeleniya-professionalnaya-kompetentsiya-i-professionalnaya-kompetentnost-v-sisteme-vuzovskoy-podgotovki> (дата обращения: 24.08.2020).

43. Станкевич, Е.Ю. К вопросу оценки качества образования / Е.Ю. Станкевич // Гуманитарные научные исследования. 2013. № 1. Текст: электронный. URL: <http://human.snauka.ru/2013/01/2215> (дата обращения: 14.09.2020).

44. Стаут, Л. У. Управление персоналом. Настольная книга менеджера / Л.У. Стаут.; пер. с англ. А. Стативка. М. : Добрая книга, 2006. 532 с.

45. Сыманюк, Э.Э. Нематериальная мотивация педагогов / Э.Э. Сыманюк, И.В. Девятковская // Народное образование; - 2011. - № 7. - С. 94-99.

46. Травин, В.В. Менеджмент персонала предприятия: уч.-методич. пособие - 5 изд. / В.В. Травин, В.А. Дятлов. - Москва : Дело, 2002. - 272 с.

47. Федеральный закон от 03.11.2006 N 174-ФЗ (ред. от 27.11.2017, с изм. от 15.10.2020) "Об автономных учреждениях" (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2018) // Статья 11. Компетенция наблюдательного совета автономного учреждения. – Текст: электронный. (дата обращения: 11.10.2020)

48. Фролова, С.В. Мотивационная сфера педагогов: ориентиры, потребности и способы их удовлетворения / С.В. Фролова // Директор школы; - 2004. - № 2. - С.17-20.

49. Щепотин, А.Ф. Эффективная система методической работы с Педагогическими кадрами / А.Ф. Щепотин // Профессиональное образование, 2012. №8. - С. 23-24.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Таблица 17

«Отбор содержания социализации» С.Г. Молчанова.

Цель: формирование педагогами списка компетенций педагога ДОУ для конкретного учреждения

| п/п | Качества компетентного педагога ДОУ | Количество выбора данного показателя | |
|-----|-------------------------------------|--------------------------------------|---|
| | | Чел | % |
| 1 | Любовь к детям | | |
| 2 | Общительность | | |
| 3 | Ум | | |
| 4 | Ответственность | | |
| 5 | Способность защищать свои взгляды | | |
| 6 | Доброта | | |
| 7 | Работоспособность | | |
| 8 | Отзывчивость | | |
| 9 | Воспитанность | | |
| 10 | Умение понимать других | | |
| 11 | Жизнерадостность | | |
| 12 | Тактичность | | |
| 13 | Способность к лидерству | | |
| 14 | Наличие собственной позиции | | |
| 15 | Трудолюбие | | |
| 16 | Чувство юмора | | |
| 17 | Уважительность | | |
| 18 | Сильная личность | | |
| 19 | Оптимизм | | |
| 20 | Гуманность | | |
| 21 | Уверенность в себе | | |
| 22 | Развитая интуиция | | |
| 23 | Активность | | |
| 24 | Дисциплинированность | | |
| 25 | Культурность | | |
| 26 | Яркость | | |
| 27 | Амбициозность | | |
| 28 | Честность | | |
| 29 | Искренность | | |
| 30 | Независимость | | |
| 31 | Чистоплотность | | |
| 32 | Аккуратность | | |
| 33 | Развитое воображение | | |
| 34 | Терпеливость | | |
| 35 | Вера в себя | | |
| 36 | Энергичность | | |
| 37 | Способность к лидерству | | |
| 38 | Забота о людях | | |
| 39 | Скромность | | |

Из списка компетенций сотрудникам предлагается выбрать 10 и занести в сводный перечень, который представляет собой «портрет воспитателя ДОУ».

**ТЕСТ «ДИАГНОСТИКА УРОВНЯ САМОРАЗВИТИЯ И
ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ» (Л.Н.
Бережновой).**

В предложенном Вам тесте, ответьте на 18 вопросов, выбирая только один из имеющихся вариантов ответа. Для этого после каждого вопроса нужно обвести букву а, б или с. Однозначно выбранные ответы позволяют определить Ваш уровень стремления к саморазвитию и самосовершенствованию в профессиональной деятельности

1. На основе сравнительной самооценки выберите, какая характеристика вам более всего подходит.

- А. целеустремленный;
- В. трудолюбивый;
- С. дисциплинированный.

2. За что вас ценят коллеги?

- А. за то, что я ответственный;
- В. за то, что отстаиваю свою позицию и не меняю решений;
- С. за то, что я эрудированный, интересный собеседник.

3. Как вы относитесь к профессиональной педагогической деятельности?

- А. думаю, что это пустая трата времени;
- В. глубоко не вникал в проблему;
- С. положительно, активно включаюсь в деятельность

4. Что вам больше всего мешает профессионально самосовершенствоваться?

- А. недостаточно времени;
- В. нет подходящей литературы и условий;
- С. не хватает силы воли и упорства.

5. Каковы лично ваши типичные затруднения в осуществлении педагогической профессиональной деятельности?

- А. не ставил перед собой задачу анализировать затруднения;
- В. имея большой опыт, затруднений не испытываю;
- С. точно не знаю.

6. На основе сравнительной самооценки выберите, какая характеристика вам более всего подходит.

- А. требовательный;
- В. настойчивый;
- С. снисходительный.

7. На основе сравнительной самооценки выберите, какая характеристика вам более всего подходит.

- А. решительный;
- В. сообразительный;
- С. любознательный,

8. Какова ваша позиция в осуществлении профессиональной педагогической деятельности?

- А. генератор идей;
- В. критик;
- С. организатор.

9. На основе сравнительной самооценки выберите, какие качества у вас развиты в большей степени.

- А. сила воли;
- В. упорство;
- С. обязательность.

10. Что вы чаще всего делаете, когда у вас появляется свободное время?

- А. занимаюсь любимым делом;
В. читаю;
С. провожу время с друзьями.
11. Какая из нижеприведенных сфер для вас в последнее время представляет познавательный интерес?
А. методические знания;
В. теоретические знания;
С. инновационная педагогическая деятельность.
12. В чем вы могли бы себя максимально реализовать?
А. если бы работал так, как и прежде;
В. считаю, что в инновационной профессиональной деятельности;
С. не знаю.
13. Каким вас чаще всего считают ваши друзья?
А. справедливым;
В. доброжелательным;
С. отзывчивым.
14. Какой из трех принципов вам ближе всего и его вы придерживаетесь чаще всего?
А. жить надо так, чтобы не было мучительно больно за бесцельно прожитые годы;
В. в жизни всегда есть место самосовершенствованию;
С. наслаждение жизнью в творчестве.
15. Кто ближе всего к вашему идеалу?
А. человек сильный духом и крепкой воли;
В. человек творческий, много знающий и умеющий;
С. человек независимый и уверенный в себе.
16. Удастся ли вам в профессиональном плане добиться того, о чем вы мечтаете?
А. думаю, что да;
В. скорее всего да;
С. как повезет.
17. Что вас больше привлекает в профессиональной педагогической деятельности?
А. то, что большинство педагогов одобряют занятие педагогической деятельности;
В. не знаю еще;
С. новые возможности преподавательской деятельности и перспектива самореализация.
18. Представьте, что вы стали миллиардером. Что бы вы предпочли?
А. путешествовал бы по всему миру;
В. построил бы частную школу и занимался любимым делом;
С. улучшил бы свои бытовые условия и жил в свое удовольствие.

Таблица 18

Подсчет баллов

| Вопрос | Оценочные баллы ответов | Вопрос | Оценочные баллы ответов |
|--------|-------------------------|--------|-------------------------|
| 1 | а – 3; b – 2; c – 1 | 10 | а – 2; b – 3; c – 1 |
| 2 | а – 2; b – 1; c – 3 | 11 | а – 1; b – 2; c – 3 |
| 3 | а – 1; b – 2; c – 3 | 12 | а – 1; b – 3; c – 2 |
| 4 | а – 3; b – 2; c – 1 | 13 | а – 3; b – 2; c – 1 |
| 5 | а – 2; b – 3; c – 1 | 14 | а – 1; b – 3; c – 2 |
| 6 | а – 3; b – 2; c – 1 | 15 | а – 1; b – 3; c – 2 |
| 7 | а – 2; b – 3; c – 1 | 16 | а – 3; b – 2; c – 1 |
| 8 | а – 3; b – 2; c – 1 | 17 | а – 2; b – 1; c – 3 |
| 9 | а – 2; b – 3; c – 1 | 18 | а – 2; b – 3; c – 1 |

Уровень стремления к саморазвитию: • высокий: 45-54 балла, • средний: 30-44 балла;
• низкий: 18-29 баллов;

Таблица 19

Диагностическая карта профессиональной компетентности педагога ДОО» (Т.А. Сваталова)

УВАЖАЕМЫЙ КОЛЛЕГА!

Прошу Вас заполнить диагностическую карту. Оцените Ваш уровень профессиональной компетентности по 3 -балльной шкале:

- 3 балла – показатель присутствует в полной мере;
- 2 балла – показатель присутствует не в полной мере;
- 1 балла – присутствует в деятельности в меньшей мере;
- 0 баллов – показатель отсутствует.

| Показатели | Функции | Баллы |
|----------------------------|--|-------|
| 1. Профессиональные знания | 1. Знание законов развития ребёнка и технологии взаимодействия с ним | |
| | 2. Знание современных концепций воспитания и новых педагогических технологий | |
| | 3. Знание особенностей содержания ООП ДО | |
| | 4. Знание психологических основ обучения и воспитания дошкольников | |
| | 5. Знание основ преемственности между детским садом и школой | |
| | 6. Знание частных методик развития детей | |
| | 7. Знание содержания регионально - образовательного компонента | |
| | 8. Знание задач, содержания и методов работы с семьёй | |
| 2. Педагогические умения | Обучающая функция: | |
| | 1. Учёт половых различий детей | |
| | 2. Использование в практической работе развивающие программы нового поколения | |
| | 3. Знание форм, методов и приемов обучения и воспитания в соответствии с задачами, содержанием, этапом освоения знаний и умений | |
| | 4. Построение педагогического процесса на основе диагностики освоения программы | |
| | 5. Самостоятельное проектирование процесса обучения | |
| | 6. Создание условий для самостоятельного познания детьми окружающего мира | |
| | 7. Использование современных технологий обучения, направленных на активацию познавательной деятельности (элементы проблемного обучения, моделирование и др.) | |
| | 8. Реализация индивидуального подхода в обучении и воспитании детей | |
| | 9. Владение способами оценки детской деятельности | |
| | 10. Владение методикой поиска информации, умение её интерпретировать | |
| | Воспитывающая и развивающая функция: | |
| | 1. Отбор содержания, форм и методов работы, обеспечивающих развитие личности: самостоятельности, ответственности, активности, самоорганизации и самоуправления | |
| | 2. Обеспечение социального взаимодействия между детьми и взрослыми | |

| | |
|--|--|
| 3. Построение педагогического процесса в соответствии с уровнем личностного развития, чуткое реагирование на особенности развития детей | |
| Организационно-педагогическая функция: | |
| 1. Владение способами организации педагогического процесса в 3-х основных блоках: организационного обучения, совместной с детьми и самостоятельной деятельности детей | |
| 2. Владение фронтальными, подгрупповыми и индивидуальными формами организации детей | |
| Планово-прогностическая (планирующая) функция: | |
| 1. Умение соотносить и координировать собственное планирование с общими программами развития и планами ДОУ | |
| 2. Умение точно сформулировать цели и систему задач воспитательно-образовательной работы | |
| 3. Умение отбирать формы, методы и приемы в соответствии с задачами и возрастными возможностями детей | |
| 4. Умение осуществлять внутри - и межпредметные связи в педагогическом процессе | |
| 5. Умение планировать воспитательно-образовательную работу с детьми | |
| Коммуникативная функция: | |
| 1. Умение находить общий язык с детьми, коллегами, родителями | |
| 2. Умение находить индивидуальный подход к детям и другим людям | |
| Диагностическая функция: | |
| 1. Овладение методами педагогической диагностики | |
| 2. Использование результатов комплексной диагностики (педагогической, психологической, медико-социальной) в определении задач, содержания различных форм работы с детьми | |
| Исследовательская функция: | |
| 1. Ориентироваться в научно-педагогической литературе по вопросам воспитания, обучения и развития, оздоровления детей | |
| 2. Выделение проблемы, её актуальность, цели, задачи и гипотезу исследования, методику эксперимент. работы и её результаты | |
| 3. Разработка (или отбор из существующих) адекватную задачам исследования методики диагностики | |
| 4. Анализ результатов своей деятельности | |
| 5. Внедрение результатов научных исследований и передовой практики | |
| Аналитическая функция: | |
| 1. Умение определять степень достижения поставленных целей на основе критериев оценки знаний, умений, навыков, отношения к окружающему миру и поведения детей | |
| 2. Умение устанавливать причины слабости педагогических воздействий, недостатки в своей деятельности | |
| 3. Умение на основе анализа ставить новые цели и задачи собственной деятельности | |
| Корректирующая функция: | |
| 1. Умение строить педагогический процесс с учетом результатов системной диагностики | |

| | | |
|--|--|--|
| | 2. Умение разрабатывать индивидуальный образовательный маршрут для каждого ребенка | |
| | 3. Умение управлять поведением и активностью детей | |
| | Гностическая функция: | |
| | 1. Умение строить программу своего профессионального совершенствования и самообразования | |
| | 2. Умение анализировать, оценивать и корректировать свою деятельность | |
| | 3. Умение сопоставлять свой опыт с достижениями других педагогов, науки | |
| | 4. Умение предвидеть последствия своих действий | |
| | 5. Умение прогнозировать развитие тех или иных качеств ребенка | |
| | Итого баллов | |

97-144 балла – высокий уровень

49-96 балла – средний уровень

48-20 балла – критический уровень менее

19 баллов – низкий уровень.

Таблица 20

Характеристика уровней профессиональных компетенций

| Уровень | Характеристика |
|---------------------------|--|
| Низкий Менее 48 баллов | Распознает педагогические явления, однако затрудняется в их характеристике. Не всегда осознано применяет теоретические знания для решения стандартных задач профессиональной деятельности, затрудняется в определении педагогических целей в конкретных условиях, в оценке результата и собственных действий по его достижению |
| Средний 49-96 балла | Выделяет педагогические факты и раскрывает их смысл. Может воспроизвести последовательность действий при осуществлении определенного способа деятельности, Применяет теоретические знания для решения задач профессиональной деятельности, выбирает и обосновывает средства и способы достижения поставленной задачи, оценивает полученный результат с точки зрения его соответствия педагогической цели. Оценивает собственные действия по его достижению |
| Высокий 97-144 балла | Сформированные теоретические представления позволяют воспитателю идентифицировать педагогические факты и явления, рассматривать их развитие, объяснять и раскрывать их смысл, воспроизводить во внутреннем плане последовательность действий при осуществлении определенного способа деятельности; сформированность наиболее результативных способов профессиональной деятельности в условиях самостоятельно выдвигаемых целей |

ПРИЛОЖЕНИЕ 4

Таблица 21

Методика изучения факторов привлекательности профессии

Методика по изучению факторов привлекательности профессии по В. А. Ядову, модифицированной Н. В. Кузьминой, А. А. Реаном удобна для обработки. Обведите кружком те пункты в колонках А и Б, которые отражают то, что привлекает и что не привлекает Вас в избранной профессии. В колонке А отмечено, что «привлекает», а в Б — «что не привлекает». Отмечайте только то, что для Вас действительно значимо. Делать выбор во всех без исключения строках необязательно. 3 исключения в строках.

| А | Б |
|---|---|
| 1. Профессия одна из важнейших в обществе | 1. Мало оценивается важность труда |
| 2. Работа с людьми | 2. Не умею работать с людьми |
| 3. Работа требует постоянного творчества | 3. Нет условий для творчества |
| 4. Работа не вызывает переутомления | 4. Работа вызывает переутомление |
| 5. Большая зарплата | 5. Небольшая зарплата |
| 6. Возможность самосовершенствования | 6. Невозможность самосовершенствования. |
| 7. Работа соответствует моим способностям | 7. Работа не соответствует моим способностям |
| 8. Работа соответствует моему характеру | 8. Работа не соответствует моему характеру |
| 9. Небольшой рабочий день | 9. Большой рабочий день |
| 10. Отсутствие частого контакта с людьми | 10. Частый контакт с людьми |
| 11. Возможность достичь социального признания, уважения | 11. Невозможность достичь социального признания, уважения |
| 12. Другие факторы (какие?) | 12. Другие факторы (какие?) |

ПРИЛОЖЕНИЕ 5

Анкета

"Факторы, стимулирующие и препятствующие развитию педагогов" (по Н.В. Немовой)

Значения баллов оценки реализации потребностей педагогов в профессиональном развитии:

- 5 – да (препятствуют или стимулируют);
- 4 – скорее да, чем нет;
- 3 – да и нет;
- 2 – скорее нет;
- 1 – нет.

Таблица 22

Факторы, препятствующие профессиональному развитию педагогов

| Препятствующие факторы | Оценка в баллах | | | | |
|---|-----------------|---|---|---|---|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| Собственная инерция | | | | | |
| Разочарование из-за прежних неудач | | | | | |
| Отсутствие поддержки и помощи в этом вопросе со стороны руководителей | | | | | |
| Недоброжелательность окружающих (зависть, ревность и т. п.), плохо воспринимающих в вас перемены и стремление к лучшему | | | | | |
| Состояние здоровья | | | | | |
| Нехватка времени | | | | | |
| Ограниченные ресурсы, стесненные жизненные обстоятельства | | | | | |
| Средний балл: | | | | | |

Таблица 23

Факторы, стимулирующие профессиональное развитие педагогов

| Стимулирующие факторы | Оценка в баллах | | | | |
|--|-----------------|---|---|---|---|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| Методическая работа в ДОУ | | | | | |
| Обучение на курсах | | | | | |
| Пример и влияние коллег | | | | | |
| Пример и влияние руководителей | | | | | |
| Организация труда в ДОУ | | | | | |
| Внимание к этой проблеме руководителей | | | | | |
| Доверие | | | | | |
| Самообразование | | | | | |
| Интерес к работе | | | | | |
| Возрастающая ответственность | | | | | |
| Возможность получения признания в коллективе | | | | | |
| Средний балл: | | | | | |

ПРИЛОЖЕНИЕ 6

Таблица 24

Мотивация профессиональной деятельности (методика К. Замфир в модификации А. А. Реана)

Цель: Методика применяется для диагностики мотивации профессиональной деятельности, в том числе мотивации профессионально-педагогической деятельности.

| | в очень незначительн ой мере (1) | в достаточно незначительн ой мере (2) | в небольшой, но и в немаленькой мере (3) | в достаточно большой мере (4) | в очень большой мере (5) |
|--|--|---|---|-------------------------------------|--------------------------------|
| Денежный заработок | | | | | |
| Стремление к продвижению по работе | | | | | |
| Стремление избежать критики со стороны руководителя или коллег | | | | | |
| Стремление избежать возможных наказаний или неприятностей | | | | | |
| Потребность в достижении социального престижа и уважения со стороны других | | | | | |
| Удовлетворение от самого процесса и результата работы | | | | | |
| Возможность наиболее полной самореализации именно в данной деятельности | | | | | |

В основу методики положена концепция о внутренней и внешней мотивации. Внутренний тип мотивации (ВМ), когда для личности имеет значение деятельность сама по себе. Если же в основе мотивации профессиональной деятельности лежит стремление к удовлетворению иных потребностей: мотивы социального престижа, зарплаты и т.д., то в данном случае это внешняя мотивация. Сами внешние мотивы дифференцируются здесь на внешние положительные (ВПМ) и внешние отрицательные (ВОМ). Внешние положительные мотивы, несомненно, более эффективны и более желательны со всех точек зрения, чем внешние отрицательные мотивы.

ОБРАБОТКА

Подсчитываются показатели внутренней мотивации (ВМ), внешней положительной (ВПМ) и внешней отрицательной (ВОМ) в соответствии со следующими ключами.

$$ВМ = (оценка пункта 6 + оценка пункта 7)/2$$

$$ВПМ = (оценка п.1 + оценка п.2 + оценка п.5)/3$$

$$ВОМ = (оценка п. 3 + оценка п. 4)/2$$

Показателем выраженности каждого типа мотивации будет число, заключенное в пределах от 1 до 5 (в том числе возможно и дробное).

Средние показатели среди педагогов следующие: $BM = 4,4$; $BPM = 4,15$; $BOM = 3,6$.

К наилучшим, оптимальным, мотивационным комплексам следует относить следующие два типа сочетания: $BM > BPM > BOM$ и $BM = BPM > BOM$.

Тест Герцберга

Уважаемые коллеги!

Используя Тест Герцберга, определить свою структуру мотивации и выделить превалирующие факторы удовлетворенности или неудовлетворенности своим трудом.

На каждый вопрос Вам предлагается 5 баллов, которые вы можете распределить между двумя вариантами ответа (5-0, 4-1, 3-2, 2-3, 1-4, 0-5).

По окончании опроса просммируйте баллы, набранные на ответах, обозначенных буквами.

1. Человеку приходится выбирать между хорошо оплачиваемой работой, но серой и незаметной, и трудом, связанным с широкой оглаской деятельности и возможным общественным признанием, но не денежным даже в перспективе. Какой совет Вы дадите в такой ситуации:

(А) Для человека всегда важна хорошо оплачиваемая работа.

(Б) Каждый человек должен предпочесть общественное признание своих заслуг финансовым успехам.

2. Человеку необходимо сделать выбор – остаться в подчинении человека, с которым сложились великолепные отношения, и продолжить выполнять малозначимые поручения или принять предложение перейти на другую, гораздо более ответственную работу в подчинение крайне требовательного руководителя. Какой совет Вы дадите в такой ситуации:

(Г) Для человека всегда важна хорошо оплачиваемая работа.

(В) Каждый человек должен предпочесть общественное признание своих заслуг финансовым успехам.

3. Человеку необходимо решить, принять ли предложение о повышении в должности, что связано с потерей комиссионного вознаграждения и означает снижение суммарной оплаты труда. В перспективе возможно повышение оплаты труда, но на данную возможность влияет масса различных факторов. Какой совет Вы дадите в такой ситуации:

(Д) Для любого главное – получить повышение в должности.

(А) Важнее всего сохранить высокооплачиваемую работу.

4. Человек стоит перед выбором – получить общественное признание, выполнив работу ему неинтересную и пустую, или продолжить скромно выполнять содержательную и интересную ему работу. Какой совет Вы дадите в такой ситуации:

(Б) Человеку важнее получить общественное признание и моральное вознаграждение.

(Ж) Лучше делать интересную и значительную, со своей точки зрения, работу.

5. Человеку предлагают переход на гораздо более интересную, с его точки зрения, работу, однако при этом необходимо покинуть группу людей, с которыми длительно и комфортно работалось несколько лет. Какой совет Вы дадите в такой ситуации:

(З) Главное для человека – коллектив, в котором он работает.

(Ж) Каждый человек предпочитает всему интересную ему работу.

6. Что нужно сделать, для того чтобы побудить человека работать с энтузиазмом – делегировать ему максимум ответственности или очень хорошо заплатить. Какой совет Вы дадите в такой ситуации:

(В) Важнейшими предпосылками к активной деятельности является ответственность и возможность принимать ответственные решения.

(А) Лучший стимул в работе – хорошая оплата.

7. Как поступить руководителю для повышения заинтересованности сотрудника в работе – продемонстрировать ему свое расположение или выплатить внеочередную премию:

- (Г) Для человека всегда важна хорошо оплачиваемая работа.
- (А) Для сотрудника важнее всего внимание и хорошие отношения с руководителем.
8. Человеку предлагают крайне ответственную, но индивидуальную работу взамен общественно признанной, но не ответственной деятельности. Какой совет Вы дадите в такой ситуации:
- (В) Для любого предпочтительна ответственная работа.
- (Б) Для каждого человека в работе главное – общественное признание.
9. Эффективная система стимулирования труда должна концентрироваться на признании успехов индивидуально каждого человека или группы сотрудников:
- (Б) Обычно человека стимулирует признание значимости его работы.
- (З) Для человека важно признание успехов коллектива единомышленников.
10. Человеку необходимо сделать выбор между интересной, но низкооплачиваемой работой и хорошим вознаграждением за неинтересную ему работу. Какой совет Вы дадите в такой ситуации:
- (Ж) Человеку предпочтительно делать содержательную работу.
- (А) Человеку предпочтительно делать хорошо оплачиваемую работу.
11. Выбирая работу, человек стоит перед альтернативой, сразу получить хорошо оплачиваемую, но не интересную для него. Какой совет Вы дадите в такой ситуации:
- (А) Каждый решит получить высокооплачиваемую работу.
- (Е) Более ценно быть успешным в работе.
12. Работая над системой повышения заинтересованности сотрудников в работе, в качестве приоритетной стратегии Вы выберете создание команды единомышленников или остановитесь на повышении индивидуальной ответственности сотрудников:
- (З) Более всего стимулирует человека то, что он работает в коллективе единомышленников.
- (В) Более всего стимулирует индивидуальная ответственность за порученную работу.
13. Человеку необходимо сделать выбор между ответственной, но не предполагающей карьерного роста работой и возможностью сделать легкую карьеру. Какой совет Вы дадите в такой ситуации:
- (В) Важнее выполнять ответственную работу.
- (Д) Каждого больше интересует возможность сделать карьеру.
14. Нет смысла менять работу, дающую человеку чувство успешности, из-за предложения работы, связанной с возможным широким общественным признанием:
- (Е) Важнее всего чувство успеха в работе.
- (Б) Важнее всего общественное признание.
15. В конфликте коллектива и руководителя необходимо принять одну из сторон:
- (З) Поддержка коллег важнее отношений с директором.
- (Г) Важнее отношение с руководством, чем поддержка коллег.
16. Нет смысла менять ответственную, но однообразную работу на более содержательную, но не предполагающую принятия важных решений:
- (В) Важна ответственная работа, даже если она неинтересна.
- (Ж) Каждому важна содержательная, интересная работа.
17. Руководитель пытается присвоить себе заслуги подчиненного, и необходимо принять решение, выносить ли это на общее обсуждение:
- (Г) Каждый предпочитает сохранить хорошие отношения с руководством.
- (Б) Необходимо получить признание своих заслуг от окружающих.
18. Что чаще вызывает смену работы, то, что нет возможности карьерного роста, или то, что нет возможности реализовать себя и достичь чего-либо:

(Д) Возможность сделать карьеру – важнейший фактор стабильности кадрового состава.

(Е) Возможность личных достижений и самореализации – это то, что долго удерживает человека на рабочем месте.

19. Что более важно для работника в процессе труда в организации – достичь успеха в своей деятельности или сохранить нормальные отношения с руководством, в том случае если одно противоречит другому:

(Е) Важнее достигнуть успеха и самореализоваться, чем иметь хорошие отношения с руководством.

(Г) Важнее иметь хорошие отношения с руководством, чем достигнуть успеха в работе.

20. Что лучше – получить повышение по службе, испортив при этом отношения с руководством или сохранить хорошие отношения, отказавшись от служебного повышения:

(Г) Лучше иметь хорошие отношения с директором, чем испортить их, благодаря повышению по службе.

(Д) Лучше принять повышение по службе, даже если это испортит хорошие отношения с руководителем.

21. Что более важно для работника – продвижение по службе со сменой интересующего его рода занятий или занятие любимым делом без возможности должностного роста:

(Ж) Если человек любит свою работу, он не покинет ее ради возможности продвинуться в должности.

(Д) Каждый предпочтет возможность повышения по службе, даже если придется покинуть интересную работу.

22. Что предпочтительнее для работника – иметь высокооплачиваемую работу или работать с хорошо знакомыми людьми, имея не очень высокую оплату труда:

(З) Лучше работать в знакомом коллективе, даже если работа не очень хорошо оплачивается.

(А) Каждый предпочтет высокооплачиваемую работу, даже если в новом коллективе его не будут принимать благосклонно.

23. Что предпочтительнее – иметь высокую ответственность за порученное дело без общественного признания или получить моральное удовлетворение и признание окружающих, не выполняя ответственную работу:

(В) Каждый человек предпочтет ответственную работу, даже если она не принесет общественного признания.

(Е) Лучше достичь признания и морального поощрения, чем нести большую личную ответственность.

24. Что лучше для работника: иметь общественное признание в настоящем или возможность должностного роста в будущем, если одно исключает другое:

(Б) Лучше получить общественное признание за выполнение задач в настоящее время, чем получить повышение по должности в будущем.

(Д) Лучше сделать карьеру в перспективе, даже если карьера ограничит возможности признания Ваших заслуг.

25. Что предпочтительнее – работать в знакомом коллективе с доброжелательными сослуживцами на той же должности или перейти на работу в другой коллектив, но с повышением по службе:

(З) Каждый предпочтет остаться в знакомом и доброжелательном коллективе, чем принять повышение по должности с переводом.

(Д) Каждый человек предпочтет повышение по должности, даже если придется расстаться с коллегами.

26. Что лучше для работника – выполнять знакомую рутинную работу без ошибок и неудач или иметь ошибки и промахи при решении сложных, но новых и интересных задач.

(Е) Лучше успешно выполнять знакомую рутинную работу, чем согласиться с возможными неудачами, решая новые, более интересные задачи.

(Ж) Предпочтительнее работа интересная, даже если возможны неудачи и провалы, чем скучная и рутинная.

27. Что важнее для работника – иметь успех в работе даже в случае одиночного выполнения работы или работать в хорошем коллективе, не будучи лично успешным:

(З) Человек может вполне довольствоваться хорошими отношениями в коллективе и не чувствовать лично себя успешным на рабочем месте.

(Е) Лучше всегда быть успешным в работе, даже если работаешь в одиночку.

Ключ к тесту Герцберга:

А – финансовый мотив (внешняя мотивация);

Б – общественное признание (внутренняя мотивация);

В – ответственность работы (внутренняя мотивация);

Г – отношение с руководством (внешняя мотивация);

Д – карьера, продвижение по службе (внутренняя мотивация);

Е – достижение личного успеха (внутренняя мотивация);

Ж – содержание работы (внутренняя мотивация).

З – сотрудничество в коллективе (внешняя мотивация).

2 группы мотивов:

- внутренние (мотивирующие, Б-В-Д-Е-Ж);

- внешние (гигиенические А-Г-З).

Результаты тестирования в педагогическом коллективе можно представить в виде столбчатой диаграммы, где наглядно видно удовлетворены/неудовлетворены педагоги своим трудом (по горизонтали – мотивы от А до З, по вертикали – процент удовлетворенности, соответствующий каждому мотиву).

Полученные результаты помогают выявлять доминирующие мотивы, осознавать причины неудовлетворенности, продумывать меры и планы дальнейшей работы.

**«Иерархия потребностей»
модификация И.А. Акиндиновой
(др.названия «Пирамида потребностей», Методика актуальности основных
потребностей, "Парные сравнения")**

Методика предназначена для выявления актуальности базовых потребностей: материальных, потребности в безопасности, в самовыражении (самоактуализации). С помощью данной методики можно выявить важнейшие потребности-мотиваторы сотрудников. Знание таких потребностей позволяет руководителю эффективно строить систему мотивации в рабочей группе.

Методика допускает индивидуальное и групповое использование. В случае группового обследования число участников не должно превышать 15 человек. Каждому обследуемому должно быть предоставлено отдельное место для выполнения задания. Длительность заполнения не более 20-25 минут. Если в процессе работы у обследуемого возникнут вопросы, психолог должен дать разъяснения.

Инструкция: Вам даются 15 утверждений. Сравните эти утверждения попарно между собою. Начинайте сравнивать первое утверждение со вторым, потом первое утверждение с третьим и т.д. Результаты вписывайте в колонку 1 столбца. Так, если при сравнении первого утверждения со вторым предпочтительным для себя Вы сочтете второе, то в начальную клеточку вписывайте цифру 2. Если же предпочтительным окажется первое утверждение, то вписывайте цифру 1. И так делайте при каждом сравнении. Далее проделывайте аналогичные операции со вторым утверждением: сравнивайте его сначала с третьим, потом с четвертым и т.д. Подобным же образом работайте с остальными утверждениями, постепенно заполняя весь бланк. Каждое сравнение пар делайте после проговаривания «Я хочу...»

"Я хочу..."

1. Добиться признания и уважения
2. Иметь теплые отношения с людьми
3. Обеспечить себе будущее
4. Зарабатывать на жизнь
5. Иметь хороших собеседников
6. Упрочить свое положение
7. Развивать свои силы и способности
8. Обеспечить себе материальный комфорт
9. Повышать уровень мастерства и компетентности
10. Избегать неприятностей
11. Стремиться к новому и неизведанному
12. Обеспечить себе положение влияния
13. Покупать хорошие вещи
14. Заниматься делом, требующим полной отдачи
15. Быть понятым другими.

[illegible]

Карта диагностики уровня профессиональной компетентности педагогов

Диагностика включает в себя анализ профессионального уровня педагогов на основе:

- собеседования с педагогами;
- ознакомления с диагностическими картами по результатам педагогической диагностики;
- анализа процесса осуществления педагогами организованной образовательной деятельности (далее — ООД);
- анализа наблюдений за деятельностью и общением детей во время ООД;
- анализа наблюдений самостоятельной детской деятельности и продуктов их творчества;
- анализа наблюдений за игрой детей, результатов естественного эксперимента;
- анализа развивающей предметно-пространственной среды в группе.

Затем составляются таблицы, позволяющие оценить:

- уровень знаний педагогом целей и задач по каждой образовательной области основной образовательной программы ДОУ;
- уровень знания содержания образовательных областей основной образовательной программы ДОУ по своей возрастной группе;
- уровень развития умений педагога осуществлять педагогическую диагностику;
- уровень владения методами и приемами работы по каждой образовательной области основной образовательной программы ДОУ.

Каждая позиция оценивается от 0 до 3 баллов.

0 баллов — педагог не владеет соответствующими знаниями, умениями и навыками;

1 балл — владеет ими в минимальной степени;

2 балла — педагог владеет ими в средней степени;

3 балла — педагог владеет ими в высокой степени.

Таблица 25

Карта диагностики уровня профессиональной компетентности педагогов

| Профессиональные знания, умения и навыки | Уровень умений (0–3 балла) | |
|--|-------------------------------|----------------------|
| | Самооценка | Экспертная оценка |
| 1 | 2 | 3 |
| Психолого-педагогическая компетенция | | |
| Владеет системой знаний о сфере образования, сущности, содержании и структуре образовательных процессов | | |
| Владеет системой знаний об истории и о современных тенденциях развития психолого-педагогических концепций и методик дошкольного образования | | |
| Владеет системой знаний о ребенке как субъекте образовательного процесса, его возрастных, индивидуальных особенностях, социальных факторах развития | | |
| Владеет системой знаний о закономерностях психического развития ребенка-дошкольника; факторах, способствующих личностному росту; направляет саморазвитие и самовоспитание личности | | |

| | | |
|---|--|--|
| Знает особенности детей с ограниченными возможностями здоровья | | |
| Владеет системой знаний о закономерностях общения и способах управления индивидом и группой; техниками педагогического общения | | |
| Соблюдает права и свободы детей | | |
| Умеет оказывать помощь и поддержку семьям воспитанников, вовлекает их в воспитательно-образовательный процесс | | |
| Обладает системой знаний о закономерностях целостного педагогического процесса, о современных психолого-педагогических технологиях; владеет технологиями развивающего обучения и воспитания | | |
| Умеет организовать свободную детскую деятельность | | |
| Знает основы применения компьютерной техники в образовательном процессе дошкольного учреждения | | |
| Умеет организовывать образовательный процесс в различных социокультурных условиях | | |
| Владеет умениями по осуществлению психолого-педагогической диагностики | | |
| Владеет умениями по проектированию, реализации, оцениванию и коррекции образовательного процесса | | |
| Владеет основами ведения педагогической документации и умеет использовать их для формирования содержания обучения | | |
| Знает основы организации опытно-экспериментальной и исследовательской детской деятельности | | |
| Методическая и управленческая компетенция | | |
| Имеет системное представление о роли и месте дошкольного образования в системе общего образования в Российской Федерации | | |
| Владеет системой знаний об основных закономерностях психического и социального развития ребенка дошкольного возраста | | |
| Владеет системой знаний о сущности, целях и задачах воспитания детей дошкольного возраста | | |
| Владеет системой знаний о формах, методах, приемах физического, умственного, нравственного, трудового, эстетического, экологического воспитания дошкольников | | |
| Знает пути приобщения детей к общечеловеческим, национальным, духовным ценностям, пути формирования активного отношения к миру | | |
| Организует предметно-пространственную развивающую среду для разнообразной деятельности детей | | |
| Знает нормативные показатели функционального и психического развития ребенка и владеет методами их измерения | | |
| Владеет основами индивидуального подхода к детям с учетом их мотивации, способностей и склонностей, владеет способами поддержки детской инициативы | | |

| | | |
|---|--|--|
| Умеет осуществлять планирование, организацию, координацию и контроль педагогического процесса в группе | | |
| Умеет определять перспективные направления деятельности ДООУ и разрабатывать программу его развития | | |
| Умеет обеспечивать методическое оснащение образовательного процесса в ДООУ | | |
| Педагог умеет формировать в ДООУ сообщество воспитывающих взрослых (родителей, педагогов и других сотрудников) с целью обеспечения эмоционального благополучия ребенка и педагогического коллектива | | |
| Знает проблемы семьи и семейного воспитания; владеет современными методами педагогического взаимодействия с родителями и методами повышения психолого-педагогической компетенции родителей | | |
| Умеет консультировать родителей по вопросам воспитания, обучения и развития ребенка и организовывать просветительскую работу с ними | | |
| Создает условия для формирования у родителей потребностей в компетентных образовательных услугах для их детей | | |
| Владеет способами профессиональной и личностной рефлексии, самоизменения и организации творческой деятельности детей и персонала ДООУ | | |
| Владеет методами психолого-педагогических исследований, умениями обработки и анализа материалов, способами их оформления | | |
| Направлен на оценку своих возможностей и на профессиональное самосовершенствование | | |

Содержание портфолио педагогов МАДОУ «Детский сад «Улыбка»

СОДЕРЖАНИЕ

Раздел 1. Общие сведения о педагоге

Раздел 2. Методическая деятельность педагога

Работа по самообразованию.

Посещение и участие в открытых мероприятиях ДОУ, муниципального, регионального, федерального уровня.

Обобщение и распространение собственного педагогического опыта.

Участие в смотрах - конкурсах, выставках ДОУ.

Раздел 3. Педагогическая копилка педагога

Работа с детьми (*методические пособия, ТСО, развивающие игры*)

Работа с педагогами

Работа с родителями

Учебно-методическая и справочная литература

Раздел 4. Достижения педагога

Анализ заболеваемости и посещаемости воспитанников в учебном году.

Результаты педагогической диагностики детей по освоению программы.

Участие детей в конкурсах, выставках, соревнованиях, фестивалях.

Раздел 5. Поощрения, награды, отзывы

Раздел 6. Общественная деятельность педагога

Участие в конкурсах жюри.

Участие в спортивных городских мероприятиях (выступление на праздниках, участие в экспертных группах, руководство метод объединениями, творческими группами)

ПРИЛОЖЕНИЕ 11

Таблица 26

Показатели эффективности работы для распределения стимулирующих выплат
педагогического состава

| Наименование стимулирующей выплаты | Качественный показатель | Оценочный показатель | Баллы |
|--|---|--|-------|
| 1.1. За интенсивность и высокие показатели в труде (назначается ежегодно с 01.09 по 31.08) | Участие в конкурсах, выставках, фестивалях и проведение открытых мероприятий на уровне города, района и области | Наличие сертификата, приказа, диплома | До 10 |
| | Участие воспитанников в конкурсах, выставках | | До 10 |
| | Оказание дополнительных образовательных услуг | Договор на оказание услуг. Тетрадь контроля старшего воспитателя | До 10 |
| | Внедрение инновационных технологий, разработка и реализация проектов, участие в экспериментальной работе, реализация авторских программ, привлечение родителей, сотрудников детского сада | Наличие методической разработки перспективного плана, календарного плана, конспекты проведённых мероприятий в электронном виде, отзывы родителей, сотрудников. | До 20 |
| | Повышение авторитета и имиджа МАДОУ, наличие публикаций в т. ч. на сайте детского сада | Участие в подготовке, документ о публикации | До 10 |
| | Выполнение особо важных, срочных работ, своевременное предоставление информации, ЗА НАСТАВНИЧЕСТВО | Отчетная ведомость старшего воспитателя, по факту выполнения | До 10 |
| За качество выполнения работ (ежемесячно) | Проведение мероприятий по здоровьесбережению, низкий уровень заболеваемости воспитанников, отсутствие травматизма | Мониторинг заболеваемости | До 20 |
| | За успешную работу с родителями по своевременной оплате и за отсутствие конфликтных ситуаций, высокая активность родителей в мероприятиях ДОУ | Данные бухгалтерии по внесению родительской оплаты, отзывы родителей, мероприятия по факту | До 10 |

| | | | |
|------------------------|---|--|-------|
| | Взаимодействие специалистов и воспитателей, за качество организации образовательного процесса в речевой группе | Взаимодействие с учителем-логопедом | До 10 |
| | Создание и содержание предметно развивающей среды в групповых помещениях в соответствии ФГОС, обновление методического мини кабинета в группе | Наличие обновления, лист оценивания материала | До 20 |
| Компенсирующие выплаты | Учителю-логопеду за работу специфику работы | При наличии в речевой группе детей с тяжелыми нарушениями речи | 15 |
| | Воспитателям за работу в речевой группе | При наличии в речевой группе детей с тяжелыми нарушениями речи | До 15 |

ОТЗЫВ

научного руководителя на магистерскую диссертацию Чайниковой М.Г.
«Методические условия развития мотивации профессиональных компетенций педагогов дошкольного образовательного учреждения», обучающегося по направлению «44.04.01 – Педагогическое образование» ОПОП магистерская программа: «Дошкольное образование» заочной формы обучения

Тема магистерской диссертации является актуальной в вопросе профессионального развития педагогов. Развитие мотивации компетенций педагогов определяет активную профессиональную позицию по отношению к своей педагогической деятельности и к себе как к ее субъекту с целью критического анализа, осмысления, оценки ее эффективности в решении профессиональных задач.

В работе четко определены объект, предмет, цель и задачи исследования, сформулирована гипотеза, представлены теоретические основы исследования, раскрыты теоретическая и практическая значимость. Методологический уровень исследования, осуществление теоретического анализа, понятийный аппарат свидетельствуют об исследовательских умениях автора.

Автор работы последовательно реализует поставленные исследовательские задачи по рассматриваемой тематике. Чайникова М.Г. изучила достаточное количество источников научной и учебно-методической литературы. Теоретические знания, полученные в процессе обучения, умение работать с литературой позволили проводить теоретический анализ и обобщение. Магистерская диссертация написана корректным научным языком, достаточно хорошо оформлена. Структура работы характеризуется логичностью и обоснованностью.

Анализ содержания работы, позволяет констатировать, что автор корректно использует современную методiku научных исследований, аргументирует собственные выводы результатами исследования, что обеспечивает достаточно степень обоснованности основных положений диссертации.

Остановившись на общей характеристике работы, следует отметить четкость ее построения, теоретический анализ материала и логичность изложения содержания.

Все вышесказанное свидетельствует о том, что перед нами самостоятельное завершённое исследование, своеобразное как по выдвигаемым в нем проблемам, так и по способам их решения, которое является

несомненным вкладом в решение вопросов профессионального развития педагогов дошкольных учреждений в современных условиях.

Автор достиг запланированной в исследовании цели и добился позитивных результатов. Диссертация является законченным научно-исследовательским трудом, выполненным автором самостоятельно на достаточном научном уровне.

Анализ выпускной квалификационной работы позволяет утверждать, что автор владеет следующими компетенциями: способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу, способностью совершенствовать и развивать свой интеллектуальный и общекультурный уровень (ОК-1); способностью к самостоятельному освоению и использованию новых методов исследования, к освоению новых сфер профессиональной деятельности (ОК-3); способностью применять современные методики и технологии организации образовательной деятельности, диагностики и оценивания качества образовательного процесса по различным образовательным программам (ПК-1); способностью анализировать результаты научных исследований, применять их при решении конкретных научно-исследовательских задач в сфере науки и образования, самостоятельно осуществлять научное исследование (ПК-5); готовностью к систематизации, обобщению и распространению отечественного и зарубежного методического опыта в профессиональной области (ПК-12).

Чайникова М.Г. заслуживает присвоения квалификации «магистр» и может быть допущена к защите выпускной квалификационной работе (магистерской диссертации).

Ф.И.О. руководителя *Царегородцева Елена Анатольевна*
Должность *доцент кафедры педагогики и психологии детства*
Уч. звание *кандидат пед. наук*
Уч. степень *доцент*



13 ноября 2020

СПРАВКА**О результатах проверки текстового документа
на наличие заимствований****Проверка выполнена в системе****Антиплагиат.ВУЗ**

| | |
|----------------------------------|---|
| Автор работы | Чайникова Марина Геннадьевна |
| Факультет, кафедра, номер группы | Институт педагогики и психологии детства Кафедра педагогики и психологии детства МДО-1801z |
| Название работы | Методические условия развития мотивации профессиональных компетенций педагогов дошкольной образовательной организации учреждений |
| Процент оригинальности | 55 % |

Дата 10.11.2020г.Ответственный в
подразделенииДылдина Д.В.

Проверка выполнена с использованием: Модуль поиска ЭБС "БиблиоРоссийка"; Модуль поиска ЭБС "BOOK.rn"; Коллекция РГБ;
Цитирование; Модуль поиска ЭБС "Университетская библиотека онлайн"; Модуль поиска ЭБС "Айбукс"; Модуль поиска Интернет;
Модуль поиска ЭБС "Лань"; Модуль поиска "УТПУ"; Коллекция вузов

НОРМОКОНТРОЛЬРезультаты проверки пройденДата 21.11.2020г.Ответственный в
подразделенииДылдина Д.В.